

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti s ručením omezeným

Analysis of Employee Benefits in Selected Limited Liability Company

Student:

Bc. Martina Kubáňová

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Martina Kubáňová**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202T049 Účetnictví a daně**
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti s ručením omezeným**
Analysis of Employee Benefits in Selected Limited Liability Company
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
3. Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
4. Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně, kromě příloh č. 1 a 2.

V Ostravě 26. 4. 2019


Bc. Martina Kubáňová

Obsah

1	Úvod	4
2	Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů	6
2.1	Historie	7
2.2	Tvorba a čerpání sociálního fondu	8
2.3	Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů	9
2.4	Členění zaměstnaneckých benefitů	9
2.5	Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů	12
2.6	Efektivnost zaměstnaneckých benefitů	18
2.7	Firmy poskytující poukázkový systém	19
3	Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	23
3.1	Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů	26
3.2	Daňové aspekty a účetní řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů	29
3.3	Shrnutí daňového řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů	50
4	Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti	54
4.1	Zaměstnanecké benefity poskytované vybranou obchodní společností	59
4.2	Vyhodnocení dotazníku	62
4.3	Zhodnocení současného systému zaměstnaneckých benefitů na základě dotazníkového šetření	73
4.4	Návrh na zkvalitnění zaměstnaneckých benefitů	74
5	Závěr	77
	Seznam použité literatury	79
	Seznam zkratk	85
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou v současnosti důležitým rozhodovacím aspektem při výběru zaměstnavatele, neboť zaměstnanci kladou důraz v první řadě na mzdu, ale hned vzápětí na benefity, jež jim potencionální zaměstnavatel nabízí. Mezi průkopníky v České republice patřil v první řadě Tomáš Baťa, který jako hlavní firemní benefit pro nově příchozí zaměstnance vystavěl tzv. Baťovy domky a aplikoval mnoho dalších firemních benefitů, kterými se inspiroval v USA.

Zaměstnavatelé se snaží prostřednictvím benefitů motivovat zaměstnance, protože zaměstnanci, kteří se cítí komfortně na pracovišti a mají jistotu ve svém zaměstnání, podávají lepší pracovní výkony, jsou loajální, poskytují nový pohled a názory na již zavedené systémy, jež mohou pomoci ke zlepšení výrobního procesu či vztahům na pracovišti.

Důležité je ovšem i správné přizpůsobení benefitů na míru svým zaměstnancům. Je potřeba vzít na vědomí jejich záliby, pohlaví, věk, rodinný stav, lokalitu a mnoho dalších faktorů, aby byl motivační efekt co nejvyšší a je potřeba tuto analýzu dělat opakovaně, protože parametry zaměstnanců se mohou v průběhu času měnit. Dalo by se napsat, že čím větší podnik, tím je tento úkol náročnější, neboť se zde předpokládá větší různorodost zaměstnanců. Benefity nemají za úkol pouze zlepšování pracovního prostředí, ale i zlepšení osobního a sociálního života, aby byly aspoň částečně eliminovány negativní vlivy v osobním životě, které by mohly u zaměstnance záporně ovlivnit jeho pracovní výkon, jako jsou například zdravotní potíže.

Je potřeba zohlednit i vliv benefitů na daňový základ zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel hledá benefity, které by snižovaly jeho daňový základ v co nejvyšší možné míře. Zaměstnanec vyhledává benefity, které by ho uspokojily a zároveň se nepromítly do jeho daňového základu.

Benefity nejsou nikterak zákonem dány, a tudíž nejsou právně vymahatelné, přesto je poskytuje naprostá většina, ne-li všichni zaměstnavatelé, protože zaměstnanci považují některé benefity, jako jsou například stravenky nebo dotované obědy, za standard a rozhodují se na základě již méně standardních benefitů, jako je třináctý a čtrnáctý plat, služební automobil k osobním účelům, vzdělávací systém apod.

Cílem této diplomové práce je určit význam a charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, které poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům v českých podnicích, z hlediska právního, účetního a daňového, charakterizovat vybranou obchodní společnost JETI model s.r.o., analyzovat benefity, které tato společnost svým zaměstnancům nabízí

a následně navrhnout řešení pro zlepšení pracovních podmínek v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Diplomová práce je členěna do pěti kapitol, a to včetně úvodní a závěrečné.

Druhá kapitola se zabývá významem a obecnou charakteristikou zaměstnaneckých benefitů, jejich členěním a způsobem poskytování. V této kapitole jsou také uvedeny konkrétní zaměstnanecké benefity např. stravenky, příspěvek na rekreaci, kulturu a sport, sick days apod., včetně jejich základní charakteristiky.

Ve třetí kapitole jsou popsány zaměstnanecké benefity z právního hlediska, a to z pohledu zákoníku práce a pojistných zákonů, daňové hledisko vybraných zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele a jejich následné účetní řešení.

Čtvrtá kapitola je věnována analýze zaměstnaneckých benefitů v obchodní společnosti JETI model s.r.o., která souhlasila se spoluprací na této diplomové práci. V úvodu kapitoly je vybraná společnost představena a jsou zde uvedeny základní informace o této společnosti čerpané z výročních zpráv volně dostupných na internetu. Analýza bude provedena prostřednictvím dotazníkového šetření. Pomocí něho bude zjištěno, zda jsou zaměstnanci s poskytovanými benefity spokojeni, o jaké benefity by případně měli zájem, případně jaké benefity jim nevyhovují. V závěru kapitoly je uvedeno zhodnocení zaměstnaneckých benefitů poskytovaných vybranou společností plynoucí z dotazníkového šetření a navrženo řešení ke zlepšení podmínek v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Při zpracování této diplomové práce byly použity metody analýzy, syntézy, sběru dat, deskripce a komparace.

2 Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Již dávno neplatí, že zaměstnance motivuje pouze výše mzdy. Důležitým předpokladem stability a dobrého fungování každého podniku je kromě dobrého výrobního programu také to, jak zaměstnavatel dokáže pracovat s lidským potenciálem a se vzděláním svých zaměstnanců. Zda dokáže své zaměstnance motivovat nejen po stránce finanční, ale také vytvořit vhodné pracovní a sociální podmínky, za kterých má být práce vykonávána (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Za zaměstnanecké benefity považujeme různé peněžní nebo nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům od jejich zaměstnavatele nad rámec sjednané mzdy. Zaměstnanecké benefity přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovněprávními podmínkami u zaměstnavatele. Dochází taktéž k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit do skupin např.:

- zdravotní benefity,
- benefity poskytované na pracovišti,
- důchodové benefity,
- benefity směřované na vzdělání,
- benefity zaměřené na využití pracovního volna,
- platové a finanční benefity a
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Pokud je správně zvolen systém zaměstnaneckých výhod zároveň s adekvátně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců, zvyšuje se konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při získávání a udržení si kvalifikovaných pracovníků firmy. Pokud zaměstnanci zvažují více pracovních nabídek, pak balíček poskytovaných benefitů patří mezi nejvýznamnější rozhodovací faktory.

Kromě již výše zmíněných důvodů poskytování zaměstnaneckých benefitů, jsou tato mimo mzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i k posílení rovnováhy soukromého a pracovního života zaměstnance. Důležité jsou i tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Udržení rovnováhy mezi prací a soukromým životem zvyšuje nejen spokojenost a motivaci zaměstnanců, ale také snižuje jejich pracovní neschopnost, zvyšuje výkonnost a zlepšuje jejich přístup k zákazníkům. Správně motivovaní odpočatí zaměstnanci jsou více produktivní. Spokojení zaměstnanci pak dělají své firmě vhodnou reklamu mezi svými přáteli, čímž se také posiluje budování dobrého jména firmy navenek.

Firmy stále častěji poskytují benefity zaměřené na podporu zdraví a sportování zaměstnanců, nejen z důvodu velkého zájmu mezi lidmi, ale i protože si uvědomují, že podpora aktivní relaxace a péče o zdraví zaměstnanců je přínosná nejen pro ně, ale i pro společnost, neboť přispívá ke zlepšení výkonnosti a snížení nemocnosti.

Dle zákoníku práce můžeme mezi zaměstnanecké benefity zahrnout i další výhody poskytované zaměstnavatelem např. vyšší výše odstupného, nadstandardní délka dovolené, odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení konta pracovní doby, umožnění práce z domova, poskytování nadlimitní výše stravného při tuzemských pracovních cestách, zřizování firemních mateřských školek (*Macháček, 2017*).

2.1 Historie

V moderních dějinách sahají počátky zaměstnaneckých výhod do období druhé světové války v USA. Tehdy byl v USA nedostatek pracovních sil, přičemž vláda zakazovala zvyšovat platy. Společnosti musely tuto situaci řešit jiným způsobem. Společnosti poskytovaly zaměstnancům jídlo, platily za ně lékařské výlohy, zakládali jim životní pojistky. Tímto se společnosti snažily nejen udržet si své stálé zaměstnance, ale také nalákat zaměstnance nové. V roce 1929 tvořily zaměstnanecké benefity pouhé 3 % mzdových nákladů. V roce 1939 to bylo už 28 % a v roce 1989 zaměstnanecké benefity tvořily 39 % mzdových nákladů (*Milkovich, 1993*).

U nás to byl průmyslník Tomáš Baťa, který začal jako první využívat zaměstnaneckých výhod. Hlavním důvodem poskytování zaměstnaneckých výhod nebyla motivace. Tomáš Baťa chtěl pomocí těchto výhod vynahradit svým zaměstnancům sníženou mzdu o 40 %, která klesla v důsledku první světové války. Začal tedy pro své zaměstnance stavět tzv. Baťovské domky z červených pálených cihel. V tzv. Baťově škole si mohli zaměstnanci zvyšovat svou kvalifikaci, což mohlo následně přispět ke zvýšení jejich mzdy. Tomáš Baťa také zavedl pro své zaměstnance závodní stravování, čímž dosáhl lepšího využívání pracovní doby a vyšší kontroly nad zaměstnanci. Byl přesvědčen, že poskytování kvalitní stravy vedlo ke snížení nemocnosti zaměstnanců a ke zlepšení pracovní kondice. Staral se také o zdravotní péči (zavedl preventivní lékařské prohlídky) a o volnočasové aktivity svých zaměstnanců, např. zřídil závodní orchestr, sportovní klub, ale také zařídil volný vstup do biografu.

Zvyšováním kvality života svých zaměstnanců upevňoval Tomáš Baťa také jejich vztah k podniku, tedy loajalitu k zaměstnavateli. Zjistil, že je to velmi účinná forma, jak motivovat své zaměstnance k vyšší produktivitě, a tím tedy i ke zvýšení výkonnosti celého podniku a růstu konkurenční síly podniku (*Lešingrová, 2008*).

2.2 Tvorba a čerpání sociálního fondu

Zaměstnanecké benefity se poskytují z fondu k tomu určeného, tedy ze sociálního fondu, případně z fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud se organizace neřídí vyhláškami č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb., může tvořit sociální fond. Tato podmínka se týká nejen podnikatelů a obchodních společností, ale také i obcí, na které se výše zmíněná vyhláška 114/2002 Sb. nevztahuje.

Jelikož pro tvorbu sociálního fondu nejsou dána žádná pravidla, mohou si společnosti stanovit vlastní kritéria tvorby fondu. Výjimku tvoří pravidlo, že sociální fond je v podnikatelské sféře tvořen ze zisku po zdanění, a proto jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů. Aby mohl být tvořen sociální fond, musí tedy společnost vykazovat zisk. V případě, že v obchodní společnosti působí odborové organizace, je nutné ustanovení ohledně tvorby a čerpání sociálního fondu zohlednit v kolektivní smlouvě, kde se stanoví způsob tvorby a hospodaření s tímto fondem. Pokud odborové organizace v podniku nepůsobí, rozhoduje o tvorbě a následném hospodaření fondu zaměstnavatel. V každém případě se však jedná o prostředky zaměstnavatele. Tvorba sociálního fondu musí být zakotvena v zakladatelských listinách, stanovách obchodních společností, případně je nutné, aby o tvorbě sociálního fondu rozhodla valná hromada nebo jiný orgán společnosti k tomu stanovený (*Krbečková, Plesníková, 2018*).

Existuje několik možných základů, od kterých se tvorba sociálního fondu odvíjí. Nejpoužívanější základnou je příděl do fondu odvozený z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů. V roce 2017 se průměrná výše přídělu v ČR pohybovala okolo 2,4 %. Další základnou může být příděl do fondu vycházející z objemu vyplacených mezd, kde se průměrná výše v posledních třech letech pohybovala okolo 1,8 %. Fond se také může tvořit absolutní částkou na jednoho zaměstnance. V posledních letech tato částka činila v průměru 2 700 Kč. Méně často se pak sociální fond tvoří procentem z čistého zisku. K tvorbě sociálního fondu je možné také využít podobná kritéria jako při tvorbě FKSP.

Čerpání sociálního fondu je v režii zaměstnavatele, případně předmětem kolektivního vyjednávání, přičemž se musí respektovat obecně platné právní předpisy např. zákon

č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, zákon o daních z příjmů nebo zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

2.3 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat flexibilním způsobem, tzv. cafeteria systémem nebo fixním způsobem.

Flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů (cafeteria systém)

Zaměstnavatel určí balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví také roční limit bodů pro každého zaměstnance. Limit bodů pro každého zaměstnance se může lišit podle počtu odpracovaných hodin ve firmě nebo podle pozice zaměstnance. Jednotlivý zaměstnanec si pak dle vlastních preferencí z tohoto balíčku zvolí benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Nejflexibilnější formou poskytování cafeteria systému je poskytování zaměstnaneckých výhod prostřednictvím online portálu, kde se zaměstnanci přihlašují do aplikace pomocí svého uživatelského jména a hesla. K čerpání benefitů v kamenných obchodech nebo na e-shopech jim slouží benefitní karta s unikátním číslem a PINem, fungující jako běžná platební karta. Dle existujících šetření je flexibilní způsob považován nejen za spravedlivější, ale také za motivačně a finančně efektivnější řešení. Ve firmách, kde je uplatňován tento způsob poskytování benefitů, zaměstnanci čerpají své konto téměř na 100 % (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů

U tohoto způsobu poskytování benefitů zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije. Jde o tzv. poukázkový systém, kde do této kategorie můžeme zahrnout např. stravenky, manažerské vozidlo, mobilní telefon, poskytnutí občerstvení, dovolená nad rámec zákona, zdravotní péče, úhrada kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na rekreaci nebo na vzdělávání, možnost slev na výrobky, příspěvky na penzijní nebo životní pojištění (*Macháček, 2017*).

2.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme dělit na několik skupin podle různých kritérií, např. podle daňové a odvodové výhodnosti, věcného hlediska, charakteru výdajů zaměstnavatele a formy příjmu na straně zaměstnance, času atd.

Členění podle daňové a odvodové výhodnosti

Pro zaměstnavatele, ale také pro zaměstnance je důležité, jaké má poskytovaný benefit daňové dopady. Na straně zaměstnavatele mohou být benefity hrazeny v rámci daňových nebo nedaňových výdajů, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Na straně zaměstnance mohou být příjmy zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti a zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění nebo mohou být tyto příjmy osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnovány do základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Z tohoto hlediska členíme benefity na:

- mimořádně výhodné a
- částečně výhodné.

Mimořádně výhodné benefity jsou daňově uznatelné na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Částečně výhodné benefity neboli benefity s dílčí výhodností jsou v prvním případě daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a zdanitelným příjmem na straně zaměstnance s povinností odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění a v druhém případě jsou u zaměstnavatele nedaňovým výdajem a osvobozeným příjmem na straně zaměstnance, který se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Členění podle věcného hlediska

Dle tohoto hlediska můžeme rozlišovat benefity orientované na:

- osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců,
- bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením,
- sociální aspekty života zaměstnanců,
- zdravotní aspekty života zaměstnanců a
- benefity pro volný čas.

Benefity zaměřenými na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců mohou být např. různé jazykové a jiné vzdělávací kurzy a výuka. Tyto benefity se významně podílí na konkurenceschopnosti zaměstnavatele.

Za benefit orientovaný na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením považujeme např. příspěvek na ubytování a na dopravu do a ze zaměstnání. Tento benefit je nutný v oblastech s nedostatkem zaměstnanců příslušné profese a v oblastech s horší dopravní obslužností. Řešením může být poskytnutí služebního motorového vozidla.

Mezi benefity zaměřené na sociální aspekty života zaměstnanců řadíme podpory a půjčky v obtížných nebo složitějších životních situacích.

Benefitem zaměřeným na zdravotní aspekty života zaměstnanců může být příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, zdravotní volno, komplexní zdravotní péče, poskytnutí vitamínů, léčivých přípravků, očkování, poskytnutí zdravotní obuvi, služby očních specialistů nebo relaxační pobyty v lázních.

Dalšími benefity z hlediska věcného mohou být benefity pro volný čas. Rozlišujeme benefity se sportovním a kulturním zaměřením, např. vstup do různých sportovních zařízení (fitness, plavání, tenis, spinning) a lístky na divadelní nebo hudební představení.

Členění podle charakteru výdajů zaměstnavatele a formy příjmu na straně zaměstnance

Na straně zaměstnavatele členíme benefity z hlediska charakteru výdajů na finanční a nefinanční. Finančním benefitem je benefit poskytnutý formou finančních prostředků např. příspěvek na dovolenou, naopak nefinančním benefitem je pak benefit poskytovaný bez finančního výdeje zaměstnavatele např. poskytnutí služebního motorového vozidla i pro soukromé účely nebo poskytnutí vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu než obvyklou cenu.

Na straně zaměstnance členíme benefity z hlediska formy příjmu na peněžní a nepeněžní. Peněžním benefitem je příslušná finanční částka, kterou zaměstnanec přímo obdrží, naopak nepeněžními benefity jsou pak bezplatné nebo zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům ve zdravotní, sportovní, rekreační nebo kulturní oblasti.

Členění podle času

Z hlediska času lze benefity členit na:

- jednorázové,
- krátkodobé a
- dlouhodobé.

Jednorázovým benefitem je např. bezúročná půjčka nebo sociální výpomoc. Příspěvky na stravování a nápoje řadíme mezi krátkodobé benefity, naopak příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění patří mezi benefity dlouhodobé.

Členění benefitů na plošné a volitelné

Pokud zaměstnanecké benefity čerpají všichni zaměstnanci, případně jejich většina, označujeme tyto benefity za plošné. Typickými benefity patřící do této skupiny jsou příspěvky na stravování, životní pojištění, penzijní připojištění nebo jazykové kurzy. Plošné benefity považujeme za relativně stabilní a je poskytován po určitou dobu, obvykle více let.

Volitelné zaměstnanecké benefity označujeme pojmem „cafeteria systém“. Jedná se o širokou nabídku benefitních plnění, ze které si zaměstnanec sám vybírá. Každý zaměstnanec si může vytvořit vlastní benefitní systém, dle svých potřeb a preferencí. Volitelné benefity považujeme za efektivní systém, neboť je brát ohled na zájmy a potřeby zaměstnanců, kdy každý zaměstnanec má svůj osobní účet zaměstnaneckých výhod, kde má stanovený finanční limit, který může čerpat. Tento limit je závislý na délce pracovního poměru, ohodnocení znalostního potenciálu, pozici ve firmě, splnění úkolu atd. Každý zaměstnanec si pak v rámci svého limitu zvolí vlastní kombinace nabízených zaměstnaneckých benefitů.

Členění podle diferenciacce

Z hlediska diferenciacce můžeme zaměstnanecké benefity dělit podle:

- zastávané funkce v organizační struktuře podniku,
- charakteru činnosti zaměstnance a jejího vlivu na jeho zdraví,
- počtu odpracovaných let u zaměstnavatele (*Pelc, 2011*).

2.5 Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů

V kapitole 2.5 si charakterizujeme vybrané zaměstnanecké benefity, např. příspěvky na stravování, příspěvky na rekreaci, kulturu a sport, příspěvky na penzijní, doplňkové penzijní a soukromé životní pojištění, ale také příspěvky na péči o zdraví a vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

Příspěvky na stravování

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří k nejčastěji poskytovaným benefitům, především prostřednictvím stravenek. Výše nominální hodnoty stravenky není nijak omezena a také není žádným zákonným předpisem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty

stravenky bude tato stravenka prodávána zaměstnancům, vše záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, tzn. stravenka může být poskytnuta zaměstnancům bezplatně. Způsob uplatnění stravenky pak už závisí na rozhodnutí samotného zaměstnance. Za výhodu považujeme možnost uplatnění stravenky k zakoupení hlavního jídla, tedy obědu ve veřejném stravovacím zařízení, avšak také má zaměstnanec možnost platit stravenkami za nákup v prodejnách potravin, v některých supermarketech, tedy všude tam, kde stravenky akceptují.

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 236 je zaměstnavatel povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, toto se však netýká zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel má pouze povinnost umožnit zaměstnancům stravování, nemá však povinnost toto stravování zajistit. Dále se uvádí, že mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku od zaměstnavatele, dále také bližší vymezení okruhu zaměstnanců, který je stravování poskytováno, organizace stravování, způsob provádění a jeho financování. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu může být také dohodnuta možnost poskytování cenově zvýhodněného stravování dalším třem skupinám zaměstnanců, a to zaměstnancům po dobu čerpání dovolené, zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti a bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

Podíl zaměstnavatele na úhradě příspěvků na stravování si může zaměstnavatel z části zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Příspěvek na stravování může být také poskytován z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálního fondu, ale také ze zisku ze zdanění (*Macháček, 2017*).

V podnikatelské sféře není hodnota stravenek žádným předpisem stanovena. V zákoně o daních z příjmů v § 24 je pouze stanovena hodnota příspěvku, která se považuje za daňový výdaj na straně zaměstnavatele. Záleží tedy na zaměstnavateli, v jaké hodnotě stravenky zakoupí, např. v hodnotě 80 Kč, 100 Kč, 150 Kč, případně i ve větší hodnotě.

Příspěvky na rekreaci, kulturu a sport

Mezi příspěvky na rekreaci řadíme příspěvky na tuzemské a zahraniční rodinné dovolené, dětské tábory, tuzemské i zahraniční zájezdy. Zájem je také o relaxační a ozdravné víkendové, ale i delší pobyty. V oblasti kultury jde zejména o benefity poskytované formou příspěvku na vstupenku do divadla či na koncert nebo lístek do kina. Patří zde také kulturní akce, firemní plesy nebo vánoční večírky. Sportovní benefity rozdělujeme na aktivní a pasivní.

Mezi aktivní benefity řadíme využívání bazénů, tenisových kurtů, fitness center a další. K pasivním pak řadíme například vstupenky na sportovní akce jako je fotbal nebo hokej.

Daňové řešení se v oblasti benefitů určených k uspokojování rekreačních, kulturních a tělovýchovných potřeb zájmů zaměstnanců liší u zaměstnance a zaměstnavatel v návaznosti, zda jsou příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům poskytovány formou nepeněžního nebo peněžního plnění.

Nepeněžním plněním může být:

- poskytnutí rekreačních poukazů včetně zájezdů,
- pořádání sportovních a kulturních akcí,
- provozování vlastních a pronajatých zařízení nebo
- poskytování příspěvků na využívání rekreačních, kulturních a tělovýchovných zařízení (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Příspěvky na penzijní, doplňkové penzijní a soukromé životní pojištění

Mezi nejčastější zaměstnanecké benefity řadíme příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na penzijní pojištění a dále také soukromé životní pojištění.

V roce 2017 byl důchodový systém realizován v rámci I. a III. pilíře. I. pilíř představuje důchodové pojištění spravované státem, tzv. průběžný systém, který je financován ze sociálního pojištění, ze kterého jsou vypláceny starobní důchody. V případě III. Pilíře se jedná o doplňkové penzijní spoření. V následující tabulce Tab. 2.1 vidíme výši státního příspěvku u penzijního připojištění v roce 2019.

Tab. 2.1 *Výše státního příspěvku u penzijního připojištění v roce 2019*

Měsíční vklad (Kč)	Měsíční státní příspěvek v roce 2019 (Kč)	Zhodnocení vkladu (%)
100 (minimální vklad)	0	0
200	0	0
300	90	30
400	110	28
500	130	26

600	150	25
700	170	24
800	190	24
900	210	23
1 000	230 (maximální výše)	23
1 500	230 (maximální výše)	15
2 000	230 (maximální výše)	12
3 000	230 (maximální výše)	8

Zdroj: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisteni>, vlastní zpracování

V rámci zaměstnaneckých výhod může zaměstnavatel přispívat na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijní pojištění, na doplňkové penzijní spoření a také na soukromé životní pojištění. Dle § 6 odst. 16 ZDP se institucí penzijního pojištění rozumí poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na jeho právní formu, který je provozován na principu fondového hospodaření, zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo na základě jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnosti z toho vyplývající, dále je povolen a provozuje penzijní pojištění v členském státě EU nebo státě tvořícím EHP a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě.

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele i pro soukromé účely

Možnosti tohoto benefitu mohou využít fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a jsou považovány dle § 6 odst. 2 ZDP za zaměstnance. Dle § 6 odst. 1 ZDP za tyto příjmy ze závislé činnosti považujeme:

- a) plnění v podobě příjmů ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce a v podobě funkčního požitku,
- b) příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti,

- c) odměny člena orgánu právnické osoby, likvidátora,
- d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písm. a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost vykonává.

Vozidlo může zaměstnanci poskytnou každý zaměstnavatel (právnická i fyzická osoba). Zaměstnavatel může poskytnout jakékoli motorové vozidlo (osobní automobil, dodávkový automobil, nákladní automobil nebo motocykl) ke služebním i soukromým účelům, které je zahrnuto v obchodním majetku, pořízené v rámci finančního leasingu, tak i vozidlo pořízené zaměstnavatelem formou operativního leasingu. Na základě smluvního vztahu mezi uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může zaměstnanec využívat vozidlo i k soukromým účelům. Vozidlo využívá zaměstnanec nejčastěji k cestám do zaměstnání, k víkendovým výletům nebo na dovolenou (*Macháček, 2017*).

Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

U vzdělání je důležité rozlišovat k čemu vlastně slouží, protože ne všechna plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci formou vzdělání se považují za nadstandardní plnění. Rozlišujeme, zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo zda odborný rozvoj a rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí. Pod pojmem zaměstnanecký benefit v oblasti vzdělávání rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které bezprostředně nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Školení, studium apod., které zaměstnavatel zaměstnanci nařídí a souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a je nezbytné k výkonu sjednaného druhu práce, nepovažujeme za zaměstnaneckou výhodu.

Péče o zdraví

Co se týče benefitů v oblasti péče o zdraví je k dispozici celá řada zdravotní benefitů, jako jsou například vitamínové doplňky, nákup léků s doplatkem očkování proti chřipce, příspěvky na rehabilitace, masáže, sauny, perličkové koupele nebo využívání zdravotnických zařízení k lékařským prohlídkám a vyšetřením, pokud nejsou hrazena zdravotní pojišťovnou, pořízení zdravotnických prostředků (dioptrické brýle, zdravotní obuv) V praxi se můžeme setkat i se specifickými benefity určené zaměstnancům s dětmi, např. příspěvek na kojeneckou a dětskou výživu dětem do věku 2 let.

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Jedním z dalších benefitů poskytovaných zaměstnancům zaměstnavatelem může být zajištění dopravy do a ze zaměstnání formou nepeněžního plnění, případně může zaměstnavatel hradit dopravu do a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním osobním automobilem zaměstnance formou peněžního plnění (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Dovolená navíc nebo tzv. „sick days“

Výměra dovolené pro soukromou sféru v kalendářním roce činí dle § 213 odst.1 zákoníku práce nejméně čtyři týdny. Zaměstnavatelé však mohou pro své zaměstnance stanovit v kolektivní smlouvě nebo interním předpisu dny dovolené navíc nebo tzv. dny zdravotního volna, které zaměstnanec může čerpat bez lékařského potvrzení. Obvykle zaměstnavatelé nabízejí pět týdnů dovolené v kalendářním roce nebo alespoň tři placené dny zdravotního volna. Při možnosti pracovního volna navíc jsou zaměstnanci často ochotni přistoupit na mírně nižší mzdové ohodnocení.

Každému člověku se může stát, že několik dnů v roce nebude „fit“ do práce. Sick days představují efektivnější řešení krátké zdravotní indispozice, jsou vhodné tedy pro zotavení z klasických viróz, bolesti hlavy, případně jiných zdravotních obtíží, které lze vyřešit během málo dní a obejdou se bez lékařské intervence. Zdravotní omezení působí na pokles pracovní výkonnosti. Pokud zaměstnanec nemoc přechází a nadále dochází do zaměstnání, může to mít negativní následky jak pro zaměstnance (zhoršení zdravotního stavu), tak i pro zaměstnavatele (další absence zaměstnance, nakažení jiných zaměstnanců).

Benefit sick days existuje nezávisle na dovolené, z toho vyplývá, že se dny zdravotního volna z dovolené neodečítají. Zaměstnanec během sick days dostává mzdu, případně její poměrnou část, resp. náhradu mzdy. Naopak během dovolené je zaměstnanci poskytována zásadně náhrada mzdy.

Pojem sick days ani dny zdravotního volna se v zákoníku práce a ani v souvisejících předpisech nevyskytuje. Zaměstnavatel si tedy sám zvolí, zda tento benefit zavede a za jakých podmínek. Je důležité pečlivě nastavit konkrétní podmínky využívání tohoto benefitu, aby plnil svůj účel a nedocházelo k jeho zneužívání. Podmínky mohou být ujednány v individuální smlouvě, kolektivní smlouvě nebo v interním předpisu zaměstnavatele. Je nutné stanovit, kteří zaměstnanci mohou tento benefit využívat, kolik dnů a za jaké období může zaměstnanec

čerpat, postup při oznamování a schvalování toho volna, postup při nevyčerpání všech sick days, jaká mzda bude zaměstnanci v době čerpání náležet apod. (*Landwehrmann, 2018*).

Pružná pracovní doba

Zaměstnavatel tento benefit nabízí především na pozicích v oblasti personalistiky, IT, ekonomického i obchodního úseku, které je možné začít vykonávat (či ukončit) téměř v jakýkoliv čas. Z výše zmíněného vyplývá, že pružná doba není vhodná pro zaměstnance pracující na směny. Zaměstnavatele poskytnutí této výhody téměř nic nestojí a především zaměstnanci, kteří pečují o malé děti ocení možnost si v klidu zorganizovat chod domácnosti. Zaměstnavatele stanoví zaměstnanci dobu, po kterou musí být na pracovišti, ať už z důvodu pravidelných schůzek nebo školení. Ve zbývajícím čase může být zaměstnanec mimo pracoviště, avšak musí splnit měsíční fond stanovené pracovní doby.

Home office

Práce z domova neboli tzv. home office poskytuje ještě volnější režim, který je založen na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V tomto režimu nemusí zaměstnanec pravidelně docházet na své obvyklé pracoviště, ale může z části nebo úplně vykonávat činnosti z domova. Tento benefit stejně jako pružná pracovní doba není vhodná pro všechny pracovní pozice. Bohužel ze strany zaměstnavatelů není dosud dostatečná podpora tohoto benefitu a rozvíjí se velice pomalu (*Hauzarová, 2017*).

2.6 Efektivnost zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity slouží jako nástroj odměňování pracovníků, mají však ale také svá úskalí. Nefungují jako přímý motivační prvek, tzn. nemají přímý vliv na výkon pracovníků. Ti benefity často chápou jako nárok a přirozenou součást pracovního vztahu a neuvědomují si jejich náklady. Jakmile jsou již jednou zavedeny, je obtížné je rušit. Benefity mají přitom vliv na stabilitu zaměstnanců pouze v případě, že o ně mají jednoznačný zájem a je pravděpodobné, že by si je pořídili i kdyby si je museli platit sami.

U zaměstnaneckých benefitů poskytovaných plošně se velmi často stává, že nevyhovují všem stejně. Z porovnání plošně poskytovaných výhod s finančním odměňováním se plošně poskytované výhody jeví jako méně efektivní. Pokud jejich využívání vyvolá pocit nespravedlnosti, mohou podněcovat k nespokojenosti pracovníků.

Další chybou bývá mechanické poskytování benefitů, na základě srovnání s jinými podniky. Poskytované benefity tak nejsou nástrojem odměňování vycházejícím z konkrétních

potřeb zaměstnanců daného podniku. Zaměstnavatelé chtějí svým zaměstnancům přilepšit, aniž by přitom sledovali nějakou výraznější potřebu. Pokud mají zaměstnanci možnost je získat zadarmo, i v případě, že o ně nemají zvlášť velký zájem, je často čerpají, přitom by raději dávali přednost výplatě v hotovosti.

Mezi hlavní předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů řadíme přizpůsobení cílům podniku. Je nutné stavit cíle v oblasti stabilizace, motivace, relaxace a rozvoje zaměstnanců, kterých chceme za pomoci benefitů dosáhnout, a neposkytovat je jen proto, že je poskytují i ostatní podniky. Proto je důležité zjišťovat potřeby a zájmy zaměstnanců např. pomocí anonymního dotazníkového šetření a pravidelně ověřovat, jak poskytované benefity hodnotí. S tím souvisí i hodnocení efektivity poskytovaných výhod. V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nákladnější výhody, je vhodné je spojit s analýzou návratnosti vynaložených prostředků. Jen takto můžeme hodnotit jejich skutečnou efektivitu pro podnik.

K dalším předpokladům zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů můžeme také zařadit účelnější čerpání výhod. Pokud zaměstnavatel poskytuje benefity ve formě služeb, např. vzdělávací programy, je žádoucí doplnit jejich poskytování motivací k odpovědnějšímu čerpání těchto výhod, příkladem může být uzavření dohody o kompenzaci vynaložených nákladů v případě ukončení pracovního poměru.

V neposlední řadě je důležité informovat zaměstnance o výhodách a jejich novinkách. Zaměstnanci nejsou s nimi často plně obeznámeni a nevyužívají je v plném rozsahu. Dále by měl zaměstnavatel zjišťovat úroveň zaměstnaneckých benefitů přímé konkurence v daném odvětví, u klíčových zaměstnanců nebo v daném regionu (*Urban, 2017*).

2.7 Firmy poskytující poukázkový systém

Poukázky se staly velice oblíbeným nástrojem při poskytování zaměstnaneckých benefitů. Oblíbenost si získaly především svou jednoduchostí a nenáročnou metodou, kdy společnost nakoupí určité druhy poukázek a ty pak poskytuje svým zaměstnancům jako benefit.

Elegantnější způsob v poskytování zaměstnaneckých benefitů představují tzv. cafeterie, které jsou poskytovány online pomocí portálu, kde se zaměstnanci přihlásí svým klientským účtem a heslem. Klienti, tedy zaměstnanci dostanou svou benefitrní kartu opatřenou pinem. S touto kartou pak mohou ve vybraných obchodech platit jako s běžnou platební kartou.

Zaměstnavatel do systému vkládá body každému zaměstnanci, která pak zaměstnanec dle svého uvážení čerpá.

Příkladem firem poskytujících poukázky a kupóny na trhu České republiky jsou např. společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s. nebo společnost Edenred CZ s.r.o.

Společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s.

Společnost působí na trhu České republiky od roku 1995 a prezentuje se jako odborník na zaměstnanecké benefity. Mezi priority společnosti patří nejen zlepšení kvality lidského života, ale také zlepšení ekonomického a sociálního rozvoje regionů.

Společnost nabízí produkty zaměřené na stravování, volný čas a nabízí také dárkové poukázky.

V oblasti stravování společnost nabízí:

- Gastro Pass a
- Gastro Pass Card.

Gastro Pass představují klasickou papírovou stravenku, na které přesně vidíme částku, kterou zaplatíme. Existuje široká síť provozoven (33 000 partnerských míst), kde tyto stravenky můžeme uplatnit. Tyto stravenky jsou také vhodné pro zaměstnance v menších obcích, kde není platba kartou tolik rozšířená. Nejvýhodnější daňová úspora bude při hodnotě stravenky ve výši 123 Kč. Další možností je Gastro Pass Card, která má stejné výhody, na které jsme zvyklí u klasických papírových stravenek. Tato karta však navíc šetří čas, místo a ulehčuje administrativu. Poskytuje pohodlnou a bezpečnou platbu na více než 16 000 partnerských místech. V dnešní době „chytrých“ telefonů, lze díky aplikaci Mobilní platba, nahrát kartu do telefonu a platit přímo jím.

V oblasti volného času společnost nabízí:

- Flexi Pass,
- Relax Pass,
- Vital Pass,
- Smart Pass,
- Holiday Pass,
- Flexi Pass Card a
- ActivePass.

Flexi, Relax, Vital, Smart a Holiday Pass jsou papírové poukázky, které pomohou zaměstnancům načerpat energii a vyvážit práci a jejich volný čas. Sít partnerů, kde mohou být poukázky Flexi Pass uplatněny čítá více než 12 000 různých aktivit v ČR. S Relax Pass můžou zaměstnanci vyrazit za sportem nebo za kulturou. Tato poukázka může být využita u více než 5 000 různých aktivit po celé ČR. K podpoře zdraví zaměstnanců a nákupu zdravotních pomůcek, sortimentu optik, ale také v lékárnách skvěle poslouží Vital Pass, kterou lze využít u více než 4 000 partnerů. Pro vzdělávání, např. jazykové kurzy nebo osobní rozvoj lze využít Smart Pass, které zaměstnanci uplatní u více než 700 partnerů. Holiday Pass slouží na podporu aktivního odpočinku, cestování, a rekreace. Zde síť partnerů obsahuje více než 2 000 cestovních kanceláří, ubytovacích a lázeňských zařízení po celé ČR. Skvělým řešením, jak mít všechny své benefity pro volný čas vždy u sebe je Flexi Pass Card. Funguje na stejném principu a poskytuje stejné výhody jako již výše zmíněná Gastro Pass Card. Karta Flexi Pass může být uplatněna na více než 4 500 partnerských místech. Dalším možným řešením karta ActivePass. Tato permanentka umožňuje každý den jeden vstup do jakékoliv smluvní provozovny. Tuto kartu je možné využít na 1 199 místech k 277 různým druhům aktivit.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje stravenky i poukázky pro volný čas, je možné tyto dva benefity spojit do jedné karty. Multi Pass Card spojuje Gastro Pass Card pro stravování a Flexi Pass Card pro volnočasové aktivity (*Sodexo Pass, 2019*).

Společnost Edenred CZ s.r.o.

Společnost působí na trhu již 25 let a její služby využívá více než 23 000 společností a veřejných institucí. Edenred produkty lze uplatnit ve více než 57 000 provozovnách.

V oblasti stravování společnosti nabízí Ticket Restaurant, které představují klasické papírové stravenky a Ticket Restaurant Card, která funguje na stejném principu jako výše zmiňovaná karta od konkurenční společnosti Sodexo Pass. Provozovny, které přijímají papírové stravenky a stravenkové karty mají na dveřích samolepku Ticket Restaurant.

V oblasti volného času společnost nabízí řadu poukázek:

- Edenred Multi – je univerzální poukázkou, kterou lze využít ve sportovních, rekreačních, kulturních, vzdělávacích, zdravotnických a předškolních zařízeních,
- Edenred Sport&Kultura – tuto poukázku lze využít na zaplacení divadla, kina, různých sportovních hřišť, plaveckých bazénů, fitness center a mnoho dalších,

- Edenred Holiday – je poukázka, díky které si zaměstnanci mohou zařídit nejen pobyt v ČR, ale také dovolenou u moře,
- Edenred Medica – tyto poukázky lze využít za služby v lékárnách či zdravotnických zařízeních,
- Edenred Academica – díky této poukázce zaměstnanci ušetří peníze v knihkupectví, autoškole, jazykové škole nebo na mnoha jiných vzdělávacích kurzech.

Společnost nabízí, stejně jako konkurenční společnost Sodexo Pass, platební karty, kde mohou být benefity nabity. Stravenky lze mít na kartě Ticket Restaurant Card a benefity v oblasti sportu, zdraví, kultury, vzdělávání, cestování a volného času lze mít na kartě Edenred Benefits Card. Dále společnost nabízí také dárkové poukázky Edenred Compliments (*Edenred CZ, 2019*).

3 Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů musí zaměstnavatelé řešit otázky právní, např. jaké jsou možnosti dané ZP, účetní, tedy jak to správně zachytit v účetnictví, ale také daňové, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance.

V české legislativě nenajdeme explicitní definici pro pojem zaměstnanecké benefity. Problematiku zaměstnaneckých benefitů dokonce neřeší ani žádný zvláštní předpis. Nicméně se zaměstnaneckých benefitů dotýká několik právních předpisů, především z daňové a pracovní oblasti. Právní úpravu zaměstnaneckých benefitů nalezneme především v těchto zákonech a vyhláškách (Krbečková, Plesníková, 2018):

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 589/1992., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů,
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,
- Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce je postaven na liberálních principech a řídí se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnancům plnění nad limit a různá další plnění ve formě zaměstnaneckých výhod.

Z paragrafu 4a odst. 1 ZP vyplývá, že odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší, ale ani vyšší, než je právo a povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Ve druhém odstavci tohoto paragrafu jsou uvedeny formy právního jednání, díky kterým může mohou být práva a povinnosti upravovány odchylně. Takovou formou může být manažerská smlouva, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, případně vnitřní předpis zaměstnavatele.

Jedná se např. o tato plnění zaměstnavatele:

- Odstupné, řešené v § 67 a 68 ZP – zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatele z důvodů:
 - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,nebo dohodou ze stejných důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku ve vazbě na trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- Cestovní náhrady, řešené v § 151 až 189 ZP –stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě je v tomto zákoně stanoveno pouze v minimální výši. Horní hranice tohoto plnění není tedy nijak omezena. Podobně je to se sazbou základní náhrady za 1 km jízdy soukromým vozidlem zaměstnance, který použije toto vozidlo na žádost zaměstnavatele. I zde je stanovena pouze minimální výše.
- Odborný rozvoj zaměstnanců, řešený v § 227 až 235 ZP – odborný rozvoj zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Zákoník práce také vymezuje uzavírání tzv. kvalifikačních dohod na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. V zákoně je uvedena minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Nicméně zákoník umožňuje, aby mohla být dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva zaměstnance v oblasti zvyšování kvalifikace (*Zákoník práce, 2019*).

Ve mzdové oblasti se může jednat o tyto zaměstnanecké benefity:

- příplatky ke mzdě za práci přes čas dle § 114 ZP – zaměstnaneckou výhodou se stávají příspěvky vyšší než 25 % průměrného výdělku,
- příplatky k dosažené mzdě za práci ve svátek dle § 115 odst. 2 ZP – zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příspěvku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna,
- příplatky ke mzdě za noční práci dle § 116 ZP – tento příplatek je dle zákoníku vyšší, než je 10 % průměrného výdělku zaměstnance,
- příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí dle § 117 ZP – tady příplatek činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy stanovenou tímto zákonem v § 111 odst. 2,
- příplatky ke mzdě za práci o víkendu dle § 118 ZP – za práci vykonanou v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku,
- odměna za pracovní pohotovost dle § 140 ZP – tato odměna činí alespoň 10 % průměrného výdělku.

Zaměstnanecké benefity z hlediska pojistných zákonů

Problematika sociálního a všeobecného zdravotního pojištění je řešena v zákoně č. 589/1992., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Vyměřovacím základem pro odvod pojistného je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. V obou výše zmíněných zákonech je stanoveno, že zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní, tak i v nepeněžní formě, případně formou výhody poskytnuto zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. Při výpočtu pojistného do vyměřovacího základu zahrnujeme např.:

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání nejen pro služební účely, ale také pro účely soukromé,

- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky společnosti prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům (*Macháček, 2017*).

V ustanoveních dvou výše jmenovaných zákonů jsou jednoznačně vyjmenovány příjmy, které se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného nezahrnují. Těmi to příjmy jsou dle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení a § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění:

- náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,
- věnostní přídavek horníků,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, a to po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
- jednorázová sociální pomoc, která byla poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku životní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události (*Zákon o pojistném na sociální zabezpečení, 2019*).

3.1 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

V podnikatelské sféře se při účtování řídíme základním předpisem, a to zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 250/2015 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se mění vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Dále se řídíme Českými účetními standardy a směrnou účtovou osnovou pro podnikatele. V příloze č. 1 a č. 2 je přiložena účtová osnova podnikatelských subjektů a účtová osnova vybraných účetních jednotek.

Zaměstnanecké benefity mohou být financovány různými způsoby, podle kterých se pak odvíjí způsob jejich účtování. Jak již bylo dříve zmíněno, benefity mohou být financovány z příslušných fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově uznatelných či neuznatelných nákladů.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z příslušného fondu

Zaměstnavatel může zaměstnanecké benefity hradit ze statutárních a ostatních fondů. Účetní jednotky, které se řídí rozpočtovými pravidly používají Fond kulturních a sociálních potřeb (účet 412 – Fond kulturních a sociálních potřeb). Tvorbu, účel a čerpání tohoto fondu upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů. Dle této vyhlášky činí základní přiděl do fondu 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, ale také na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům. Z tohoto fondu může zaměstnavatel poskytovat např. příspěvky na stravování, dovolenou a rekreaci, kulturu, tělovýchovu a sport, dary nebo příspěvek na penzijní připojištění. Fond kulturních a sociálních potřeb má vlastní účet (účet 243 – Běžný účet FKSP), na který jsou peněžní prostředky převáděny. Z toho účtu se také pak hradí všechna plnění v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. Čerpání tohoto fondu se neúčtuje prostřednictvím nákladů a výnosů, a proto je nutné účet 412 analyticky členit podle jednotlivých způsobů tvorby a čerpání prostředků tohoto fondu. V následující tabulce 3.1 je uveden příklady tvorby a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.

Tab. 3.1 *Tvorba a čerpání FKSP*

Účetní případ	MD	DAL
Tvorba FKSP		
a) náklad zaměstnavatele	527	412.AE
b) převod peněžních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	262	241
c) připsání peněžních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	243	262
Čerpání FKSP		
a) nákup stravenek	213	241
b) poskytnutí stravenek		213
příspěvek z FKSP	412.AE	
podíl zaměstnance	335	
c) převod peněžních prostředků z účtu FKSP	262	243
d) připsání peněžních prostředků na účet zaměstnavatele	241	262

Zdroj: Krbečková, Plesníková, 2018, vlastní zpracování

Na podnikatelské subjekty se výše zmiňovaná vyhláška nevztahuje. Ti mohou vytvářet fondy na základě vlastního rozhodnutí a je pouze na zaměstnavateli v jaké výši jej bude tvořit a na jaké účely bude čerpán. Takovým fondem je např. sociální fond. Sociální fond je tvořen

ze zisku po zdanění, a proto jej nelze tvořit na vrub daňových nákladů. Tvorbu statutárních a ostatních fondů účtujeme na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacích řízení nebo na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let a ve prospěch příslušných účtů fondů (423 – Statutární fondy, 427 – Ostatní fondy). Čerpání pak účtujeme ve prospěch závazkových účtů nebo přímo proti peněžním prostředkům v pokladně. V následující tabulce 3.2 je zaúčtována tvorba a čerpání fondů (Krbečková, Plesníková, 2018).

Tab. 3.2 *Tvorba a čerpání fondů*

Účetní případ	MD	DAL
Tvorba fondu	431 (428)	427 (423)
Čerpání fondu	427 (423)	321, 325 nebo 211

Zdroj: vlastní zpracování

Poskytování zaměstnaneckých benefitů ze zisku po zdanění

Pro podnikatelské subjekty, které netvoří fond kulturních a sociálních potřeb ani sociální fond je typické poskytování zaměstnaneckých benefitů ze zisku po zdanění. Účetní jednotka pak bude účtovat následovně viz. Tab. 3.3.

Tab. 3.3 *Čerpání benefitu ze zisku po zdanění*

Účetní případ	MD	DAL
Čerpání benefitu ze zisku po zdanění	431 (428)	321

Zdroj: Ivan Brychta, 2011, vlastní zpracování

Poskytování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké benefity přímo na vrub nákladů, musí tyto náklady v účetnictví rozlišit na daňové a nedaňové. Náklady daňově účinné a neúčinné nalezneme v zákoně o dani z příjmů v § 24 a § 25. Daňově uznatelné náklady pak tedy účtujeme na účet 527 – Zákonné sociální náklady a pro daňově neuznatelné náklady se pak používá účet 528 – Ostatní sociální náklady. Pro daňové účely je na těchto účtech vhodné vést analytickou evidenci. Ta nám může být nápomocna v případech, kdy budou některé daňové náklady omezeny limitem. V případech uvedených v § 6 odst. 7 ZDP se spíše využívají účty jako jsou např.:

- účet 501 – spotřeba materiálu pro poskytované pracovní oděvy, stejnokroje, ochranné pomůcky, mycí, čistící a desinfekční prostředky,

- účet 512 – náhrady cestovních výdajů pro náklad zaměstnavatele z titulu vyplacených cestovních náhrad
- účet 518 – ostatní služby pro náklady na služební hovory, které zaměstnanec uskutečnil svých soukromým telefonem, a které mu zaměstnavatel proplácí (Brychta, 2011).

3.2 Daňové aspekty a účetní řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů

V kapitole 3.2 jsou popsány daňové aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele a jejich účetní řešení. Pro přehlednost je účtování vždy zpracováno v tabulce.

1. Příspěvek na stravování

V následujících odstavcích jsou řešeny daňové aspekty příspěvku na stravování z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele a jeho účetní řešení.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Příspěvek na stravování poskytnutý zaměstnavatelem je příjmem zaměstnance, který je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob. Dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je tento nepeněžní příjem od daně z příjmů osvobozen a nebude tedy zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Na straně zaměstnance je celá nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud je zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky nebo je poskytuje bezplatně.

Pokud však zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům peněžní příspěvek na úhradu stravování, pak se jedná na straně zaměstnance o peněžní příjem, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v příslušné měsíci a také v plném rozsahu vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele vyplývá daňové řešení výdajů vynaložené na stravování zaměstnanců z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Tento zákon rozlišuje dvě formy stravování, a to stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení a stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, přičemž pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim

a jiné podmínky daňové účinnosti výdajů vynaložených zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců.

Pokud zaměstnavatel poskytuje stravování zaměstnancům ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě výdajů vynaložených zaměstnavatelem na potraviny spotřebované na zajištění stravování, ty jsou daňově neuznatelné. Tyto výdaje hradí buď zaměstnanec, jsou hrazené úplně nebo z části z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku zaměstnavatele po zdanění. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že bude hradit výdaje na potraviny prostřednictvím svých výdajů, jedná se o daňově neúčinné výdaje připočitatelné k základu daně z příjmů zaměstnavatele. Příjmy od jeho zaměstnanců a důchodců jsou až do výše výdajů na spotřebované potraviny příjmy, které nepodléhají dani z příjmů. Pokud jsou však tyto tržby vyšší než vynaložené výdaje na spotřebu potravin, je nutné tento rozdíl zdanit daní z příjmů.

Za daňově uznatelné výdaje považujeme náklady spojené s provozem kuchyně a jídelny, a to i tehdy, je-li příprava a výdej jídel zabezpečována jiným subjektem formou služby v tomto vlastním stravovacím zařízení. Příklady daňově uznatelných nákladů na provoz vlastního stravovacího zařízení:

- údržba a oprava zařízení,
- spotřeba energií,
- odpisy dlouhodobého majetku,
- koupě drobného hmotného majetku,
- mzdy pracovníků zabezpečující stravování,
- vytištění a prodej stravenek.

Daňová účinnost se vztahuje i na poskytování stravování ve vlastním stravovacím zařízení důchodcům - bývalým zaměstnancům a zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti nebo po dobu čerpání jejich dovolené.

Druhou formu představuje stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů, tedy stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy, např.:

- dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele,

- stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování,
- stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek,
- zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení.

Za daňový výdaj považujeme příspěvek na jedno jídlo za jednu směnu. Příspěvek na stravování na další jedno jídlo za zaměstnance lze uplatnit jako výdaj, pokud délka jeho směny i s povinnou přestávkou, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle ZP, bude delší než 11 hodin. Pro posouzení doby trvání jedné směny je rozhodná délka pracovní směny stanovená zaměstnavatelem danému zaměstnanci dle ZP. Dle § 78 odst. 1 písm. c) za směnu považujeme část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Pracovní dobu pak chápeme jako dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Za cenu jednoho jídla považujeme jmenovitou hodnotu poskytované stravenky (Macháček, 2017).

Poskytování stravenek zaměstnavatelem se považuje za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Příspěvky až výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu poskytované zaměstnavatelem jsou daňově účinné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Vyhláškou MPSV č. 333/2018 Sb. je stanoveno stravné pro zaměstnance zaměstnavatele nepodnikatelské sféry pro pracovní cesty trvající 5 až 12 hodin v roce 2019 v rozmezí 82 Kč až 97 Kč. Za zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře je považován stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštního právního předpisu. Dle § 189 ZP, který mění stravné stanovené v § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1 je zaměstnanci v podnikatelské sféře stanoveno stravné pro pracovní cesty v roce 2019, trvající 5 až 12 hodin, nejméně ve výši 82 Kč, přičemž horní hranice není limitována. Jak již bylo řečeno, daňově účinný příspěvek na stravování u zaměstnavatele nesmí v roce 2019 přesáhnout 70 % z 97 Kč, tedy částku 67,90 Kč. Toto platí i v případě, že by stravné bylo stanové na částku vyšší než 97 Kč. V následující tabulce 3.4 je uvedeno stravné pro rok 2019 (Brůha, Bukovjan, 2019).

Tab. 3.4 *Stravné pro rok 2019 podle § 176 ZP*

Doba trvání pracovní cesty	Výše stravného
5 – 12 hodin	82 – 97 Kč
12 – 18 hodin	124 – 150 Kč
18 a více hodin	195 – 233 Kč

Zdroj: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34791/Vyhlaska_333_2018.pdf, vlastní zpracování

Pokud však zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům peněžní příspěvek na úhradu stravování, bude se na straně zaměstnavatele jednat o nedaňový výdaj, a to i v případě, že právo zaměstnance na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Peněžní příspěvek na stravování může zaměstnavatel hradit pouze ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu nebo na vrub nedaňových výdajů.

Je důležité zmínit, že příspěvek na stravování může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj pouze tehdy, pokud přítomnost zaměstnance v práci během jeho stanovené směny trvá alespoň tři hodiny. Zaměstnavatel může poskytnout příspěvek na stravování i zaměstnancům, kteří u něho pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento příspěvek je však daňově účinný pouze v případě, že dohoda obsahuje ujednání o stanovení pracovní doby, která trvá alespoň tři hodiny.

V případě, že zaměstnavatel zajišťuje stravování prostřednictvím nákupu a prodeje poukázek na stravování k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení nebo ve vybrané síti obchodů, které mají vyznačenou jmenovitou hodnotu poukázky v Kč, pak tyto poukázky na stravování nepodléhají při nákupu ani prodeji dani z přidané hodnoty. V tomto případě se totiž jedná o platební prostředek nahrazující peníze. Vybrané jídlo pak zaměstnanec v obchodě nebo restauraci uhradí stravenkou včetně příslušné sazby DPH.

Účtování

Stravenky u zaměstnavatele řadíme mezi ceniny na účet 213. Přijatou fakturu za nákup stravenek pak účtujeme na vrub účtu 213 ve prospěch účtu 321 – Závazky z obchodních vztahů. Náklady na provizi se účtují na vrub účtu 518 – Ostatní náklady ve prospěch účtu 321. Na tomto účtu vedeme analytickou evidenci rozdělenou na daňový a nedaňový náklad. Cenou jídla se zde rozumí hodnota stravenky včetně provize za zprostředkování nákupu těchto stravenek. Řídíme se Pokynem GŘ D-22 k paragrafu 24 odst. 2 ZDP bodem 18. Nesmíme zapomenout na 21 % sazbu DPH, která se váže k provizi. DPH pak bude účtováno na vrub účtu 343 – Daň z přidané

hodnoty ve prospěch účtu 321. Daňově uznatelný příspěvek účtujeme na účet 527 - Zákonné sociální náklady a nedaňové náklady pak na účet 528 – Ostatní sociální náklady. Část nominální hodnoty, kterou si hradí zaměstnanci sami se účtuje jako pohledávka na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci. V následujícím příkladu 3.1 a příslušné tabulce 3.5 je uveden příklad, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci v plné výši. Dále pak v příkladu 3.2 a příslušné tabulce 3.6 vidíme příklad, kdy se zaměstnavatel přispívá pouze část hodnoty stravenky, zbylou si zaměstnanec hradí sám (Orlová, 2017).

Příklad 3.1 *Poskytnutí stravenek – hrazeno zaměstnavatelem*

Zaměstnavatel nakoupí 50 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč za 1 ks, na které zaměstnavatel přispívá plnou výši nominální hodnoty stravenek. Provize z nákupu těchto stravenek je 5 % z nominální hodnoty.

Tab. 3.5 *Účtování příkladu 3.1*

Účetní případ	Částka v Kč	Výpočet	MD	DAL
FAP – nákup stravenek	5 000	$100 * 50$	213	321
Provize – daňový náklad	137,50	$5\,000 * 0,05 * 0,55$	518.1	321
Provize – nedaňový náklad	112,50	$5\,000 * 0,05 * 0,45$	518.2	321
FAP – DPH z provize	52,50	$250 * 0,21$	343	321
VBÚ – úhrada FAP převodem z účtu	5302,50	$5\,000 + 250 + 52,50$	321	221
Příspěvek zaměstnavatele – daňový náklad	2 750	$5\,000 * 0,55$	527	213
Příspěvek zaměstnavatele – nedaňový náklad	2250	$5\,000 * 0,45$	528	213

Zdroj: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996>, vlastní zpracování

Příklad 3.2 *Poskytnutí stravenek – zaměstnanec se podílí na úhradě*

Zaměstnavatel nakoupí 50 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč za 1 ks, na které přispívá zaměstnancům 55,00 Kč/ks. Zbývající část hodnoty stravenek je hrazena zaměstnanci formou srážky ze mzdy. Provize z nákupu stravenek je opět stanovena ve výši 5 % z nominální hodnoty.

Tab. 3.6 Účtování příkladu 3.2

Účetní případ	Částka v Kč	Výpočet	MD	DAL
FAP – nákup stravenek	5 000	$100 * 50$	213	321
Provize – daňový výdaj	137,50	$5\,000 * 0,05 * 0,55$	518.1	321
Provize – nedaňový výdaj	112,50	$5\,000 * 0,05 * 0,45$	518.2	321
FAP - DPH z provize	52,50	$250 * 0,21$	343	321
VBÚ - úhrada FAP převodem z účtu	5 302,50	$5\,000 + 250 + 52,50$	321	221
Příspěvek zaměstnavatele – daňový náklad	2 750	$5\,000 * 0,55$	527	213
Pohledávka za zaměstnanci	2250	$5\,000 * 0,45$	335	213
Úhrada stravenek srážkou ze mzdy	2250	$5\,000 * 0,45$	331	335

Zdroj: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996>, vlastní zpracování

2. Příspěvek na rekreaci, kulturu a sport

Níže je uvedeno daňové řešení příspěvku na rekreaci, kulturu a sport z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V tabulce 3.7 jsou pak konkrétní účetní případy týkající se tohoto benefitu zaúčtovány.

Daňové řešení na straně zaměstnance

U zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Tímto nepeněžním plněním může být:

- zakoupení vstupenek na kulturní pořady včetně vstupenek na různá vystoupení tuzemských i zahraničních kulturních osobností,
- zakoupení permanentek do sportovních zařízení (bazény, fitness centra, tenisové haly, golf atd.),
- zakoupení vstupenek do divadla a na sportovní akce,
- příspěvek na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, kromě knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,

- úhrada tuzemské a zahraniční rekreace cestovní kanceláři.

Výše příspěvku zaměstnavatele na kulturní a sportovní akce není ZDP omezena. Zaměstnanci bude od daně z příjmů osvobozena vstupenka do divadla v nepeněžní výši 400 Kč, tak i vstupenka na koncert zahraničního umělce ve výši 3 500 Kč. Výjimku tvoří příspěvek na tuzemskou a zahraniční rekreaci či zájezd, kdy je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance pouze částka 20 000 Kč nepeněžního plnění zaměstnavatele. V případě, že výše uvedené nepeněžní plnění zaměstnavatele nesplní podmínku pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance a dojde ke zdanění plnění zaměstnavatele u zaměstnance, pak bude tento nepeněžní příjem zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Peněžní příspěvky jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 3 ZDP, bez ohledu na zdroj financování. To samé platí také pro příspěvky u nepeněžního plnění poskytnuté nad zákonem stanovený limit (*Macháček, 2017*).

Nepeněžní příspěvek na masáže, rehabilitace, relaxace v solné jeskyni apod. bude u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. d) bodů 1 až 4 ZDP v případě, že budou tyto služby poskytovány a pořízeny:

- jako součást vstupenky pořízené v zařízení, jehož předmětem činnosti je sportovní nebo tělovýchovná činnost,
- prostřednictvím zdravotnického nebo lázeňského zařízení, které má statut zdravotnického zařízení, nebo
- jako součást rekreačního poukazu pořízeného v zařízení, jehož předmětem činnosti je poskytování rekreačních služeb.

V případě, že budou tato nepeněžní plnění realizována prostřednictvím jiných než výše uvedených subjektů (kosmetických salonů apod.), nelze na straně zaměstnance uplatnit osvobození od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. d) bodů 1 až 4 ZDP, tzn. na straně zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele vycházíme při daňovém řešení z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, z něhož vyplývá, že za výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, kromě knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP.

Dle výše zmíněného § 24 odst. 2 písm. 5) bod 1 až 3 výjimku představují výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na:

- bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavenosti pracovišť; výdaje na pořízení ochranný nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
- provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem a rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy a nehrazené zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy.

U zaměstnavatele budeme postupovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Z tohoto ustanovení vyplývá, že daňovými výdaji jsou výdaje (náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvětšený rozsah odpočinku zaměstnanců) vynaložené na práva zaměstnanců, které vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní smlouvy. Poskytne-li zaměstnavatel peněžní příspěvek na tuzemský nebo zahraniční zájezd zaměstnanci nebo uhradí zaměstnanci předložené vstupenky na sportovní či kulturní akci, bude se jednat bez ohledu na výši úhrady u zaměstnavatele o jeho daňový výdaj, v případě, že bude splněna podmínka § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Nepeněžní plnění na uspokojování rekreačních, kulturních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců může zaměstnavatel hradit pouze z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů (*Macháček, 2017*).

Účtování

V následující tabulce 3.7 můžeme vidět příklady poskytnutí příspěvku na sport v podobě permanentky z vytvořeného fondu (účet 427 – Ostatní fondy) a poskytnutí příspěvku na kulturu v podobě abonentky na vrub nedaňových nákladů (účet 528 – Ostatní sociální fondy)

Tab. 3.7 *Účtování příspěvku na sport a kulturu*

Účetní operace	Částka v Kč	MD	DAL
FAP – nákup roční permanentky do plaveckého bazénu	3120	427	325
Úhrada FAP	3120	325	221
FAP – nákup divadelního předplatného (abonentka)	1500	528	325
Úhrada FAP	1500	325	221

Zdroj: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>, vlastní zpracování

3. Příspěvek na penzijní, doplňkové penzijní a soukromé životní pojištění

V odstavcích níže je řešena daňová problematika týkající se penzijního, doplňkového penzijního a soukromého životního pojištění. V tabulce 3.8 je pro názornost uvedeno zaúčtování příspěvku na životní pojištění zaměstnance.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu za rok 2019 nejvýše 50 000 Kč ročně, a to jako:

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo příspěvek na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u penzijní společnosti na základě smlouvy, která je uzavřená mezi zaměstnancem a penzijní společností nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60-ti kalendářních měsících a současně nejdříve

v roce dosažení věku 60 let, pak také za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě jeho smrti jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění,

- příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění, na základě pojistné smlouvy, která byla uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU nebo státu tvořícího EHP, za podmínky, že je v pojistné smlouvě sjednána výplata pojistného plnění až po 60-ti kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let a že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Další podmínkou je, že pojištěný má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, má právo na plnění osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

Pro účely uplatnění daňových úlev rozumíme soukromým životním pojištěním dle ZDP pojištění:

- pro případ dožití, kdy se pojištěný dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě jako konec pojištění, nebo
- na důchodové pojištění, kdy se pojištěný dožije určitého dne uvedeného v pojistné smlouvě jako počátek výplaty důchodu, nebo
- pro případ smrti nebo dožití, kdy pojištění končí smrtí, nastane-li v průběhu trvání smlouvy, nebo dožitím dne, který je stanoven ve smlouvě jako konec pojištění.

Od 1. ledna 2015 je vyjmut z daňové úlevy ve formě osvobození od daně příspěvek, který poskytuje zaměstnavatel na soukromé životní pojištění, umožňující zaměstnanci jeho vybírání v průběhu existence pojistné smlouvy. V případě, že zaměstnanec dává přednost možnosti předčasných výběrů finančních prostředků v rámci pojistné smlouvy na soukromém životním pojištění před daňovým osvobozením příspěvku zaměstnavatele, pak příspěvek zaměstnavatele poskytovaný na takovéto soukromé životní pojištění není od ledna 2015 u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů. Příspěvek se posoudí jako zdanitelný příjem plynoucí poplatníkovi v souvislosti s výkonem závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP.

Limitní částka 50 000 Kč pro osvobození příspěvků od daně z příjmů ze závislé činnosti se sleduje u zaměstnavatele dohromady za všechny uvedené druhy pojištění. V případě, že zaměstnanec získá příspěvky na výše zmíněné druhy pojištění od více zaměstnavatelů v průběhu kalendářního roku, pak sledujeme limit 50 000 Kč příspěvku osvobozeného od daně z příjmů ze závislé činnosti samostatně u každého zaměstnavatele. Pokud bude příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění nebo na soukromé životní pojištění, případně kombinace těchto druhů pojištění, poukázaných na účet zaměstnance u penzijní společnosti převyšovat v souhrnu částku 50 000 Kč v kalendářním roce, bude v příslušném měsíci, kdy dochází k překročení toho limitu připočtena částka převyšující 50 000 Kč ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Nadlimitní výše příspěvku rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Pokud je příspěvek na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění, případně soukromé životní pojištění poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci, pak nelze na straně zaměstnance uplatnit daňové výhody a celý tento finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci by byl zdaněn s jeho mzdou a zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Při daňovém řešení příspěvků u zaměstnavatele vycházíme z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, z něhož vyplývá, že výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdravé a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu případně jiné smlouvy. Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši a bez ohledu na to, zda je tento příspěvek u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud poskytování těchto příspěvků zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, případně jiné smlouvy. V případě, že zaměstnavatel hradí příspěvky také zaměstnancům, kteří pracují na dohody o provedení práce mimo pracovní poměr, při splnění podmínek dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, budou tyto výdaje daňově uznatelnými (*Macháček, 2017*).

Zaměstnavatel může příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění poskytovat z FKSP, ze sociálního

fondy, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Zaměstnavatel může také část příspěvku hradit na vrub daňových výdajů a část z FKSP nebo sociálního fondu (Brůha, Bukovjan, 2019).

Účtování

V případě, že zaměstnavatel hraď pojistné v následujícím měsíci za měsíc předešlý, jde o závazek vůči zaměstnanci, např. za měsíc květen uhradí zaměstnavatel pojistné až v červnu. V tomto případě použijeme účet 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům. Pokud však zaměstnavatel platí pojistné např. čtvrtletně, jde tedy o období, které teprve nastane, vzniká pohledávka vůči zaměstnanci, kterou zaúčtujeme na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci. Problém může nastat, pokud se období, za které je předpis vystaven, nekryje s kalendářním rokem. V tomto případě musíme na straně MD k 31. 12. účtovat jako o nákladech příštích období (účet 381 – Náklady příštích období). Co se týče roční účetní závěrky, musí být účet závazků 333, pohledávek 335 a nákladový účet 527 řádně doložen. V následující tabulce 3.8 je zaúčtován nejen měsíční předpis pojistného, ale také předpis čtvrtletní.

Tab. 3.8 Účtování příspěvku na životní pojištění

Účetní případ	Částka v Kč	Výpočet	MD	DAL
Měsíční předpis pojistného				
Předpis pojistného	2 000	1/12 z 24 000 Kč	527	333
Úhrada pojistného	2 000	1/12 z 24 000 Kč	333	221
Čtvrtletní předpis pojistného				
Předpis pojistného	6 000	1/4 z 24 000 Kč	527	335
Úhrada pojistného	6 000	1/4 z 24 000 Kč	335	221

Zdroj: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>, vlastní zpracování

4. Bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele i k soukromým účelům zaměstnance

V následujících odstavcích je uvedeno daňové řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele i k soukromým účelům. Zvlášť jsou popsány daňové

aspekty z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V příkladu 3.3 je uveden případ, jak se změní výše mzdy, pokud je zaměstnanci poskytnuto služební vozidlo i k soukromým účelům.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Daňové řešení na straně zaměstnance vyplývá z § 6 odst. 6 ZDP. V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považujeme za příjem zaměstnance částku ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Na straně zaměstnance vzniká bezplatným používáním motorového vozidla zdanitelný nepeněžní příjem, a to ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Pro účely zdanění u zaměstnance se nezkoumá, v jakém rozsahu bylo vozidlo použito pro služební a soukromé účely, a to i v případě, že vozidlo k soukromým účelům vůbec použito nebylo. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, musí se pro účely výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance vstupní cena o tuto daň zvýšit. Pokud je částka, která se stává příjmem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, za příjem zaměstnance se bude považovat částka ve výši 1 000 Kč.

V případě, že bude zaměstnanci poskytnuto v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel ke služebním a soukromým účelům, považujeme za příjem zaměstnance částku ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud však poskytne zaměstnavatel zaměstnanci ke služebním a soukromým účelům více motorových vozidel současně, budeme považovat za příjem zaměstnance částku ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel. Poskytne-li zaměstnavatel jedno motorové vozidlo pro služební i soukromé účely více zaměstnancům, bude zdanitelným příjmem každého zaměstnance částka 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla za každý započatý měsíc (*Macháček, 2017*).

Nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám a u zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově neuznatelné.

Náklady na čerpání pohonných hmot na účet zaměstnavatele, např. palivové karty (CCS karty), použitých při soukromých cestách nebo hodnota tohoto nepeněžního plnění se stávají na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Pokud zaměstnanec uhradí náklady běžným postupem (počet km x ø spotřeba x ø cena PHM), pak nejsou tyto náklady příjmem

zaměstnance. O příjem zaměstnance by se jednalo, kdyby zaměstnanec pohonné hmoty spotřebované k soukromým účelům zaměstnavateli neuhradil (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Daňové řešení na straně zaměstnavatele vychází z § 24 odst. 2 ZDP. Při využití motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, a u kterého proto nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu, se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů, neboť tento režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnovaného do základu daně zaměstnance, která také není závislá na skutečném fyzickém opotřebení. Výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým nákladem pouze při použití vozidla pro služební účely. Z výše zmíněného pak vyplývá, že náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, odpisy, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro služební účely k celkovému počtu najetých kilometrů včetně soukromých jízd. Zaměstnavatel tak nemá nárok na dílčí poměrnou úhradu od zaměstnance za provedené opravy a údržbu vozidla z titulu bezplatného poskytnutí vozidla zaměstnanci k používání i k soukromým účelům.

Dle § 24 odst. 2 písm. zt) ZDP může poplatník daně z příjmů fyzických a právnických osob využít tzv. paušální výdaje na dopravu ve výši 5 000 Kč na jedno silniční motorové vozidlo za každý celý kalendářní měsíc. V případě, že poplatník využívá silniční motorové vozidlo pouze z části k dosažení, zajištění a udržení zdanitelného příjmu, může si uplatnit krácený paušální výdaj na dopravu ve výši 4 000 Kč. Aby poplatník mohl využít tzv. paušálních výdajů na dopravu, nesmí poplatník přenechat motorové vozidlo ani na část příslušného kalendářního měsíce k využívání jiné osobě. Za přenechání motorového vozidla jiné osobě nepovažujeme uskutečnění služební cesty. Jakmile tedy dojde k bezplatnému přenechání služebního motorového vozidla zaměstnavatele jeho zaměstnanci i k využití k soukromým účelům, dochází tedy k přenechání služebního vozidla jiné osobě a v tomto případě, nemůže zaměstnavatel použít u tohoto vozidla tzv. paušální výdaj na dopravu (*Macháček, 2017*).

Zaměstnavatel může hradit výdaje na úhradu nákladů související s čerpáním pohonných hmot na účet zaměstnavatele u vozidel, které zaměstnanec využívá ke služebním, tak i k soukromým účelům:

- ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, případně na vrub nedaňových výdajů,

- nebo si může zaměstnavatel náklady na čerpání pohonných hmot použitých pro soukromé účely zaměstnance zahrnout do daňových výdajů, pokud jsou využívány v rámci opatření zaměřených na zlepšení sociálních a pracovních podmínek, a pokud právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, případně z pracovní nebo jiné smlouvy.

Evidence jízd

Zaměstnavatel i zaměstnanec musí prokazovat, že vozidlo bylo použito pro služební účely. Nejlepším způsobem prokazování služebních cest je evidence jízd. Ta může být vedena nejrůznějším způsobem např. ručně, elektronicky. Dle GŘ D-22 k § 24 odst. 2 bodu 22 jsou v evidenci jízd uváděny minimálně tyto údaje: datum jízdy, její účel, ujeté kilometry. Dále jsou zde uvedeny údaje o typu vozidla, registrační značce, stavu ujetých kilometrů k 1. 1., případně k datu zahájení používání vozidla a údaje o stavu k 31. 12. nebo k datu ukončení používání vozidla (Pfeilerová, 2014).

Účtování

V následující tabulce 3.9 jsou zaúčtovány prvotní náklady, které účtujeme do nákladů. Předpis k úhradě nákladů spojené s užíváním vozidla pro soukromé účely zaměstnance, pak účtujeme do výnosů na účet 648 – Ostatní provozní výnosy včetně DPH.

Tab. 3.9 Účtování nákladů souvisejících s využitím vozidla pro soukromé účely

Účetní případ	MD	DAL
Nákup PHM hotově	501	211
Předpis úhrad zaměstnanci za náklady spojené s užíváním vozidla pro soukromé účely	335	648
DPH	335	343
Úhrada nákladů zaměstnancem	221	335

Zdroj: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>, vlastní zpracování

Příklad 3.3 Poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům

Manažer společnosti dostal od společnosti služební vozidlo k používání pro služební i soukromé účely. Vstupní cena vozidla činí 800 000 Kč. Zdanitelný příjem zaměstnance

za měsíc březen 2019 činí 80 000 Kč. Zaměstnanec je bezdětný a uplatňuje slevu na poplatníka. Řešení je uvedeno v tabulce 3.10.

Tab. 3.10 Porovnání výše mzdy zaměstnance bez a s využitím služebního vozidla

Položka	Výše mzdy v Kč	Výše mzdy s využitím služebního vozidla v Kč
Hrubá mzda	80 000	80 000
Nepeněžní příjem – služební vozidlo (1 % z PC)	-	8 000
SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	20 000	22 000
ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	7 200	7 920
Superhrubá mzda (zaokrouhlena)	107 200	118 000
SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	5 200	5 720
ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	3 600	3 960
Záloha na daň z příjmů podle § 38h ZDP	16 080	17 700
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň	14 010	15 630
Čistá mzda	57 190	54 690

Zdroj:

<https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=48866&rez=0&q=benefity%20zda%C5%88ovan%C3%A9%20u%20zam%C4%Bstnance>, vlastní zpracování

Jak můžeme vidět z tabulky 3.10, tak poskytnutí služebního vozidla představuje pro zaměstnance nižší čistou mzdu, a to v tomto případě o 2 500 Kč. Pro zaměstnavatele tento benefit představuje vyšší zákonné sociální náklady, které jsou však daňově uznatelné. I přesto patří tento benefit k nejoblíbenějším.

5. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Dále jsou řešeny daňové aspekty týkající se příspěvku na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Pro přehlednost je uvedeno zvlášť řešení pro peněžní a zvlášť pro nepeněžní plnění na straně zaměstnance. V tabulce 3.11 je zachyceno účtování jednotlivých účetních případů související s tímto benefitem.

Daňové řešení nepeněžního plnění u zaměstnance

Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců jsou podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozena od daně a nezahrnují se tedy do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci nepeněžní plnění na prohloubení či zvýšení jeho kvalifikace, které nebude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto případě se postupuje podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Daňové řešení peněžního plnění u zaměstnance

V případě, že zaměstnavatel hradí vynaložené náklady na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, které souvisí nebo nesouvisí s předmětem jeho činnosti, jako peněžní plnění přímo zaměstnanci, pak se u zaměstnance jedná o zdanitelný peněžní příjem, který bude vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je u zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozen pouze nepeněžní příspěvek. Příspěvky v peněžní formě jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem a bude vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Náklady vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (§ 230 ZP) a rekvalifikace zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravující zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3, v případě, že souvisejí s jeho činností. Pro bližší výklad tohoto ustanovení použijeme Pokyn GFŘ D-22) (*Brůha, Bukovjan, 2018*).

Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců nebo jejich rodinných příslušníků ve formě nepeněžního plnění, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj podle § 25 odst. 1 písm. H) bod 2 ZDP, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, případně jiné smlouvy. Náklady na vzdělání zaměstnanců, případně i jejich rodinných příslušníků, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, zisku ze zdanění, případně na vrub nedaňových výdajů.

Pokud však bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci peněžní příspěvek na vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a je toto plnění ujednáno v pracovní nebo kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, může zaměstnavatel postupovat podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, z něhož vyplývá, že půjde v tomto případě u zaměstnavatele o výdaj daňově uznatelný (*Macháček, 2017*).

Účtování

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci školení, které souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, pak je tento náklad daňově uznatelný a účtujeme ho na účet 518 – Ostatní služby. V případě odborného kurzu, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele se bude jednat o daňově neuznatelný náklad, který zaúčtujeme na účet 528 – Ostatní sociální náklady. Obě možnosti jsou uvedeny v následující tabulce 3.11.

Tab. 3.11 Účtování školení (DUN) a odborného kurzu (DNN)

Účetní případ	Částka v Kč	MD	DAL
FAP – školení zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele	9 000	518	321
FAP – odborný kurz nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	6 000	528	321
Úhrada faktur	15 000	321	221

Zdroj: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996>, vlastní zpracování

6. Péče o zdraví

Následující odstavce se věnují daňovým aspektům příspěvků na péči o zdraví zaměstnanců. Je zde uvedeno daňové řešení z pohledu zaměstnance, ale také z pohledu zaměstnavatele. V tabulce 3.12 jsou pak pro názornost zaúčtovány jednotlivé účetní případy týkající nadstandardní zdravotní péče.

Daňové řešení u zaměstnance

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout plnění v souvislosti s péčí o zdraví v peněžní a nepeněžní formě.

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci peněžní příspěvky na péči o zdraví, jedná se u zaměstnance o zdanitelný příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Nepeněžní plnění ve formě zboží nebo služeb léčebného, zdravotní nebo hygienického charakteru od zdravotnických zařízení, případně pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis např. zdravotní obuv nebo dioptrické brýle, která jsou poskytována zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů, jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP od daně z příjmů osvobozena.

Zákonem č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní, došlo ke zpřesnění § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP. Zpřesnění se týká daňového osvobození nepeněžních plnění poskytovaných zaměstnancům ve formě využití zdravotnických zařízení. K nepeněžním plněním formou využití zdravotnických zařízení od roku 2018 patří:

- nákup zboží a služeb od zdravotnických zařízení, které mají zdravotní, hygienický, léčebný charakter, např. úhrada za masáže, rehabilitace,
- nákup léků s doplatkem nebo vitamínových doplňků ve zdravotnických zařízeních, tzn. v lékárnách,
- podrobení se lékařským ošetřením prováděných ve zdravotnických zařízeních, která nejsou hrazena zdravotní pojišťovnou,
- pořízení zdravotnických prostředků, např. zdravotní obuv, dioptrické brýle na lékařský předpis, bez ohledu na to, zda jsou kupovány ve zdravotnickém zařízení, či nikoliv.

Osvobození benefitů zaměřené na zdraví zaměstnance od daně z příjmů je tedy vázáno na status poskytovatele. Při pořízení nepeněžních zdravotních benefitů se musí jednat o nákup zboží a služeb od registrovaného poskytovatele lékařských služeb, případně na lékařský předpis.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

V případě, že zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvky na úhradu zdravotních benefitů, řídí se podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, ze kterého vyplývá, že tato plnění si

může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, pokud nejsou tato plnění hrazena zdravotní pojišťovnou, a to pouze v rozsahu, které je uvedeno v kolektivní nebo pracovní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu.

Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti využívat zdravotnická zařízení se za výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů nepovažují. Z toho vyplývá, že náklady spojené s pořízením nepeněžních zdravotních benefitů, pokud tedy nejsou hrazeny pojišťovnou, se hradí ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, případně na vrub nedaňových výdajů. Výjimku tvoří pracovnělékařské služby – viz. § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 ZDP, ze kterého vyplývá, že tyto služby jsou daňově uznatelné (*Brůha, Bukovjan, 2019*).

Účtování

V tabulce 3.12 je zaúčtován nákup vitamínových prostředků v hotovosti. Tento benefit byl poskytnut na vrub nedaňových nákladů (účet 528). Další účetní případ je nákup poukazů na masáže na fakturu ze sociálního fondu (účet 427).

Tab. 3.12 Účtování nadstandardní zdravotní péče

Účetní případ	Částka v Kč	MD	DAL
Nákup vitamínových doplňků za hotové	6 000	528	211
FAP – nákup poukazů na masáže	15 000	427	325
Úhrada faktury	15 000	325	221

Zdroj: <https://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>, vlastní zpracování

7. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Zajímavým benefitem je také příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání. Opět je v následujících odstavcích uvedeno daňové a účetní řešení tohoto benefitu.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Pokud zaměstnavatel zajistí dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání, bude se jednat na straně zaměstnance o zdanitelný příjem. Při zabezpečování dopravy vlastním dopravním prostředkem nebo smluvně zabezpečeným bude na straně zaměstnance zdanitelný příjem ve výši ceny obvyklého jízdného (např. vlak, autobus). Tento příjem zaměstnance bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Co se týče peněžního příspěvku zaměstnance na dopravu do a ze zaměstnání, i tento příspěvek bude zdanitelným příjmem zaměstnance a vstupuje tedy do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele postupujeme podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, z něhož vyplývá, že náklady na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a to v rozsahu, vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, případně pracovní nebo jiné smlouvy.

Peněžní příspěvek na toto plnění může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. V případě, že právo na jeho poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvy, bude tento příspěvek na straně zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj. Možným řešením je také úhrada z obou zdrojů současně.

Účtování

V tabulce 3.13 je uveden příklad, kdy zaměstnavatel proplácí zaměstnanci autobusové jízdenky z pokladny na vrub daňových nákladů (účet 518), neboť poskytování toho benefitu vyplývá z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Peněžní příspěvek by zaměstnavatel mohl také hradit ze sociálního fondu (účet 427).

Tab. 3.13 *Účtování proplacení autobusových jízdenek*

Účetní případ	Částka v Kč	MD	DAL
Proplacení autobusových jízdenek v hotovosti	500	518	211

Zdroj: vlastní zpracování

8. Dovolena navíc nebo tzv. „sick days“

V praxi bývá tento benefit zpravidla nastaven tak, že zaměstnanec dostává plnou výši mzdy, jako kdyby během čerpání dnů zdravotního volna normálně pracoval. Někteří zaměstnavatelé mzdu zaměstnance redukuje, ale většinou poskytují alespoň 60 % průměrného výdělku. Pokud by zaměstnavatel poskytoval nižší výši finanční kompenzace, je ke zvážení, zda by tím neutrpěla atraktivita tohoto benefitu.

U zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Na straně zaměstnavatele je poskytnuté plnění daňově uznatelným nákladem v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (*Landwehrmann, 2018*).

3.3 Shrnutí daňového řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů

V následující kapitole 3.3 jsou shrnuta daňová řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů. V tabulce 3.14 je uveden přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou peněžního a nepeněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich daňové účinnosti na straně zaměstnavatele. V následující tabulce 3.15 je uveden přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou peněžního a nepeněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich zdanění na straně zaměstnance, resp. osvobození.

Tab. 3.14 *Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou peněžního a nepeněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich daňové účinnosti na straně zaměstnavatele*

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	NE	§ 25 odst. 1 písm. j)
Nealkoholické nápoje na pracovišti s výjimkou pitné vody (nepeněžní plnění)	NE	§ 25 odst. 1 písm. zm
Alkoholické nápoje (nepeněžní plnění)	NE	§ 25 odst. 1 písm. zm
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní využití	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní využití	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	ANO	Bod 26 1 § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č. D-22
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní i nepeněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5

Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Poskytování nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1 písm. zn)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 24 odst. 1

Zdroj: Macháček (2017), vlastní zpracování

Tab. 3.15 *Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou peněžního a nepeněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich zdanění na straně zaměstnance, resp. osvobození*

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození od daně z příjmů
Poskytování stravenek – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. b)
Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč poskytnutý z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč – nepeněžní plnění	ANO	§ 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na rekreaci – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na sportovní a kulturní využití poskytnutý z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Příspěvek na sportovní a kulturní využití – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance v úhrnu do 50 000 Kč ročně	NE		§ 6 odst. 9 písm. p)

Príspevek na penzijní pripojištení se státním príspevkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištení a na životní pojištení zaměstnance nad 50 000 Kč ročně	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. p)	
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	ANO	§ 6 odst. 6	
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. a)
Rekvalifikace zaměstnanců – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. a)
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění poskytované z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace, rekvalifikace) – peněžní plnění	ANO	§ 6 odst. 9 písm. a)	
Príspevek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení poskytnutý z FKSP ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Príspevek na úkony hrazené zaměstnancem ve zdravotnickém zařízení – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Nepeněžní dary do výše 2 000 Kč ročně poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	NE		§ 6 odst. 9 písm. g)
Nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	
Peněžní dary z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem – nepeněžní příjem zaměstnance	ANO	§ 3 odst. 2	
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 3 odst. 2	
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění do 3 500 Kč měsíčně	NE		§ 6 odst. 9 písm. i)
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění nad 3 500 Kč měsíčně	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. i)	
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. i)	
Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. c)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	
Alkoholické nápoje (nepeněžní plnění)	ANO	§ 6 odst. 3	
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 6 odst. 3	

Zdroj: Macháček (2017), vlastní zpracování

4 Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

V praktické části diplomové práce je představena obchodní společnost JETI model s.r.o., která byla zvolena pro analýzu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. V této společnosti byla provedena analýza zaměstnaneckých benefitů prostřednictvím dotazníkového šetření, které je v této kapitole vyhodnoceno. V závěru kapitoly je navrženo řešení ke zlepšení. Vzor dotazníku je uveden v Příloze č. 3.

Charakteristika vybrané společnosti s ručením omezeným

V následujících odstavcích jsou uvedeny základní informace o společnosti, o vývoji společnosti, ale také informace o zaměstnancích a výrobcích této společnosti.

Základní informace

Obchodní firma:	JETI model s.r.o.
Sídlo:	Lomená 1530, Příbor 742 58
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Identifikační číslo:	268 25 147
Datum zápisu:	9. 2. 2004
Základní kapitál:	4 883 000 Kč
Jednatelé:	Ing. Stanislav Jelen, Marta Jelenová

Vývoj společnosti od vzniku až do současnosti

Společnost JETI model s.r.o. vznikla v roce 1993 v Příboru. Jejími zakladateli byli Ing. Stanislav Jelen a Ing. Juraj Tinka. Tehdy měla tato firma pouze tři zaměstnance. V roce 2003 se firma stala společností s ručením omezeným. Se zvyšujícím se zájmem zákazníků o modelářské výrobky firmy, rostla i potřeba zaměstnat více pracovníků a prostory v Příboru již nestačily, a proto se společnost JETI model s.r.o. v roce 2004 přestěhovala do větších prostor v Kopřivnici. Společnosti se dařilo stále lépe a lépe, a tak se společnost v roce 2007 rozhodla přestěhovat zpět do Příboru, avšak už do své vlastní budovy, která vyhovovala podmínkám rostoucího potenciálu společnosti.

Během roku 2008 nastalo několik podstatných změn. První změnou bylo ukončení účasti Ing. Juraje Tinky ve společnosti a vyplacení jeho vypořádacího podílu. Tímto se téhož roku na základě rozhodnutí valné hromady stal Ing. Stanislav Jelen jediným společníkem společnosti se 100 % podílem. Dále valná hromada v roce 2008 rozhodla o snížení základního kapitálu a také o jmenování paní Marty Jelenové do funkce jednatele společnosti.

Společnost JETI model s.r.o. se od počátku věnuje výrobě modelářské elektroniky, zejména regulátorů pro elektropohon modelů letadel. Úspěch společnosti je založen na kvalitních, moderních a spolehlivých výrobcích, dále se snaží poskytovat nadstandardní servis a snižovat náklady na výrobu. Tyto parametry se společnost snaží neustále zlepšovat a konkurenci nechává daleko za sebou. O výrobky společnosti JETI model s.r.o. je zájem nejen v Evropě, ale také v USA nebo ve třetích zemích.

V oblasti životního prostředí je společnost aktivní, je zapojena do Systému sdruženého plnění EKO-KOM a plní povinnosti zajistit zpětný odběr a využití odpadu z obalů, dále je zapojena do kolektivního systému zpětného odběru elektrozařízení ASEKOL, jelikož vyrábí elektronické zařízení a má tedy povinnost zajistit zpětný odběr výrobků po skončení jejich životnosti.

Činnosti v oblasti pracovně právních vztazích jsou ve společnosti JETI model s.r.o. na dobré úrovni. V roce 2008 byl zřízen Sociální fond, který je určen k přímým úhradám sociálních výdajů zaměstnanců.

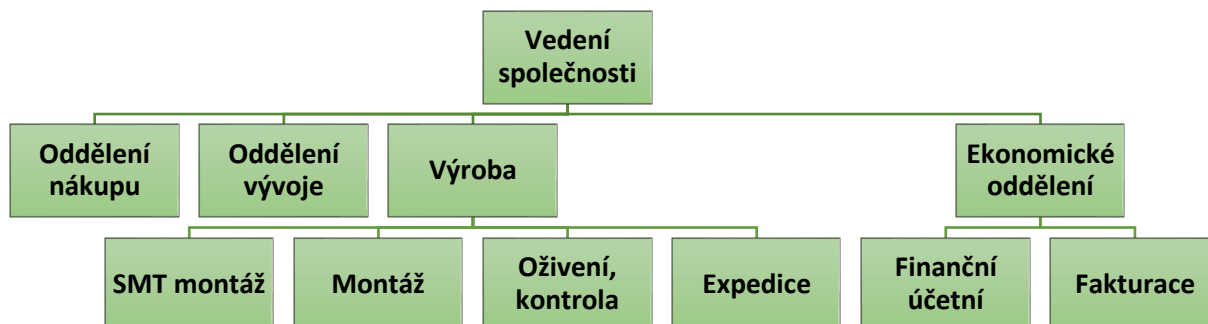
Předmětem podnikání je:

- výroba, instalace a opravy elektronických zařízení,
- výzkum a vývoj v oblasti technických a přírodních věd nebo společenských věd,
- velkoobchod.

Organizační struktura firmy JETI model s.r.o.

Základní hierarchii společnosti JETI model s.r.o. můžeme vidět ve schématu 4.1.

Schéma 4.1 Organizační struktura firmy JETI model s.r.o.

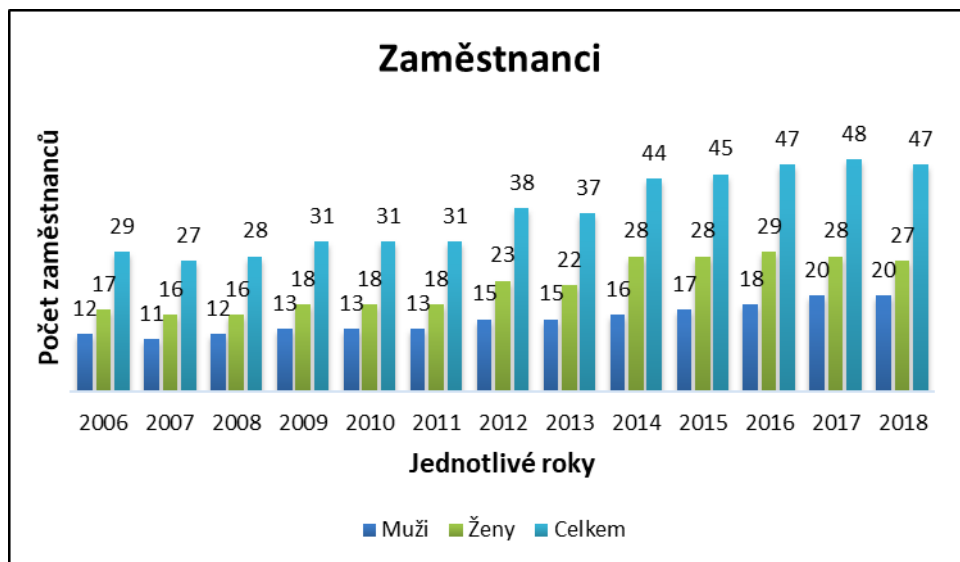


Zdroj: Výroční zpráva společnosti JETI model s.r.o. z roku 2017, vlastní zpracování

Zaměstnanci

Společnost JETI model s.r.o. ke konci roku 2018 zaměstnávala 47 zaměstnanců, z toho 27 žen a 20 mužů. V následujícím grafu 4.1 je vidět vývoj počtu zaměstnanců v letech 2006 – 2018.

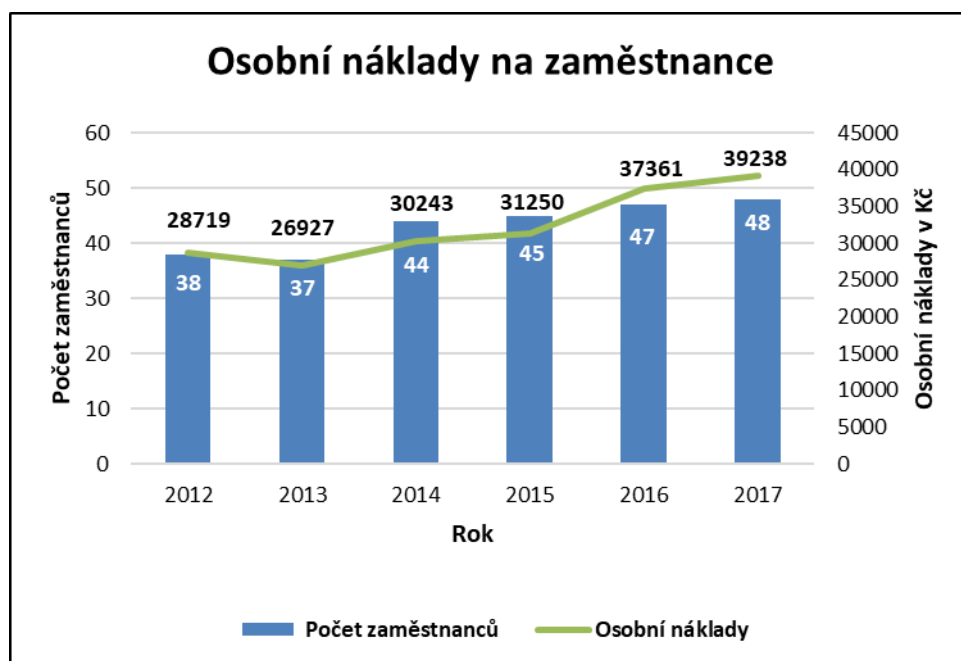
Graf 4.1 Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2006 - 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě výročních zpráv z období 2006 – 2017

V grafu 4.2 můžeme vidět, jak se měnil objem osobních nákladů při změně počtu zaměstnanců v letech 2012 – 2017.

Graf č. 4.2 Počet zaměstnanců a osobní náklady za období 2012 - 2017



Zdroj: vlastní zpracování na základě výročních zpráv za období 2012 - 2017

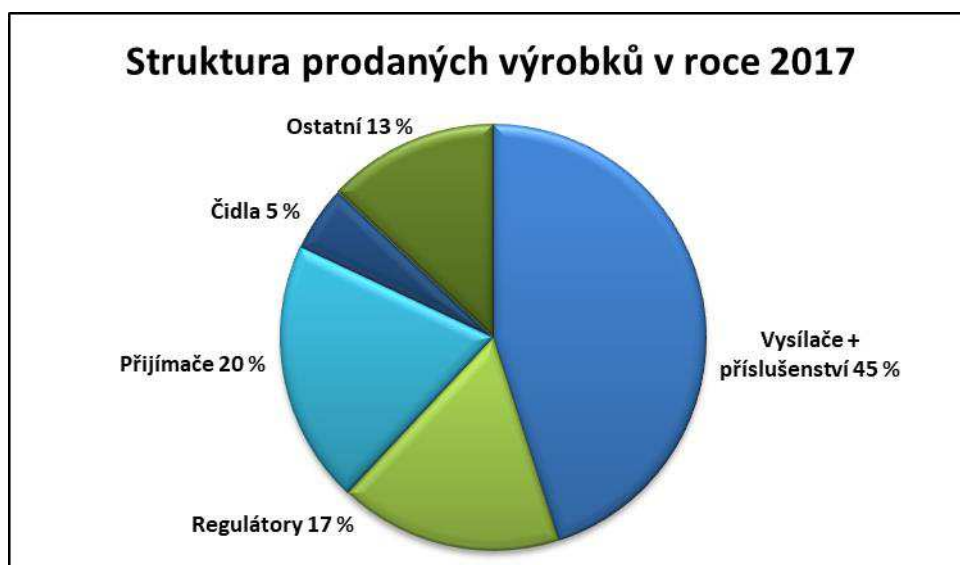
Výrobky a jejich odběratelé

Společnost JETI model s.r.o. vyrábí široké spektrum modelářské elektroniky. Výrobky této společnosti jsou všechny vyrobeny vývojovým oddělením společnosti nejen hardwarově, ale také softwarově. Díky tomuto se může společnost částečně bránit levné konkurenci z dálného východu. V dnešní době je velmi těžké si udržet svou pozici na trhu, je nutné, aby společnost pružně reagovala na požadavky a potřeby celosvětového modelářského trhu, který se neúprosným tempem řítí kupředu a je neustále potřeba vyvíjet stále nové a inovativnější výrobky, které svým uživatelům přinesou ještě lepší užitek. Výrobky můžeme rozdělit do následujících skupin:

- vysílače + příslušenství,
- regulátory,
- přijímače,
- měřicí senzory a
- ostatní.

V následujícím grafu 4.3 můžeme vidět, že necelou polovinu prodaných výrobků představují vysílače a jejich příslušenství, velký zájem je však také o přijímače a regulátory.

Graf 4.3 *Struktura prodaných výrobků v roce 2017*



Zdroj: vlastní zpracování na základě výroční zprávy za rok 2017

Výrobky společnosti JETI model s.r.o. si našly své zákazníky po celém světě. Jejími největšími odběrateli jsou americká firma Esprit Model, německá firma Hacker Motor GmbH a rakouská firma HEPF Modellbau. V následujícím grafu 4.4 je znázorněna struktura odběratelského trhu v roce 2017.

Graf 4.4 *Struktura odběratelského trhu v roce 2017*



Zdroj: vlastní zpracování na základě výroční zprávy za rok 2017

4.1 Zaměstnanecké benefity poskytované vybranou obchodní společností

Společnost Jeti model s.r.o. nabízí svým zaměstnancům hned několik benefitů, které jsou obsaženy ve vnitřní směrnici zaměstnavatele týkající se zaměstnaneckých benefitů, z níž bude tato kapitola vycházet. Dnes už zcela běžným benefitem jsou stravenky. Ty svým zaměstnancům poskytuje i společnost Jeti model s.r.o., a to v hodnotě 100 Kč od společnosti Sodexo. V minulosti společnost poskytovala stravenky v hodnotě 90 Kč. Stravenky v hodnotě 100 Kč poskytuje společnost teprve od druhé poloviny roku 2018. Zaměstnavatel přispívá na stravné polovinu z hodnoty stravenky, tedy 50 Kč. Zbývající část, tedy druhou polovinu, kterou si hradí zaměstnanec sám, je strhávána ze mzdy za příslušný měsíc. Nárok na stravné má každý zaměstnanec, se kterým je uzavřena pracovní smlouva, a to bez ohledu na úvazek. Stravenka se poskytuje po odpracování minimálně tří hodin ve směně. Stravenky se vydávají po skončení odpracovaného měsíce v termínu výplaty. Ve mzdové a personální směrnici zaměstnavatele je uvedeno, za jakých podmínek jsou stravenky daňově uznatelný výdaj. Těmito podmínkami jsou:

- hodnota stravenek až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Podle pokynu MF č. D-300 (K § 24 odst. 2 bod 19) se při zajištění stravování prostřednictvím stravenek cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího prodeje, ale maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance (§ 6 odst. 7 písm. a)) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin,
- přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň tři hodiny,
- pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než jedenáct hodin, lze poskytnout s daňovou účinností příspěvek na stravování na další jedno jídlo zaměstnance,
- příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle ZP.

Zaměstnavatel vytváří sociální fond, který slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků podle dále stanovených zásad. Fond je tvořen absolutní částkou za kalendářní rok ze zisku na základě rozhodnutí Valné hromady. Výdaje ze sociálního fondu lze uskutečňovat jen do výše prostředků v sociálním fondu. Plnění ze sociálního fondu není nárokové. Zřízení a použití sociálního fondu společnost účtuje následovně:

- zřízení sociálního fondu 431000/427000,
- použití sociálního fondu 427000/321000 nebo 427000/211000.

Ze sociálního fondu jsou poskytovány poukázky Flexi Pass, Vitamíny, příspěvek na dioptrické brýle a na dovolenou.

Poukázky Flexi Pass

Zaměstnavatel ze sociálního fondu poskytuje poukázky pro volný čas Flexi Pass, které jsou nakupovány od společnosti Sodexo. Nominální hodnota těchto poukázek je 100 Kč a lze je použít na kulturu, sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, zdravotní péči, nákup léků a zdravotních pomůcek. Poukázky se vydávají za uplynulé čtvrtletí podle stanovených pravidel. Těmito pravidly jsou dva stupně hodnocení, a to:

- 1. stupeň hodnocení – každý měsíc se posuzuje samostatně, pokud zaměstnanec nebyl nemocen a nečerpal OČR (ošetřování člena rodiny), má nárok na poukázky ve výši 300 Kč za měsíc,
- 2. stupeň hodnocení – posuzuje se za celé čtvrtletí počet hodin absence z důvodu návštěvy lékaře, popř. doprovod rodinného příslušníka k lékaři. Počet hodin této absence nesmí přesáhnout 10 hodin. Po přesáhnutí 10 hodin ztrácí zaměstnanec nárok na všechny poukázky získané v 1. stupni hodnocení.

Poukázky Flexi Pass jsou předávány zaměstnancům po uplynutí čtvrtletí v termínu určenému pro výplaty na základě hodnocení nároku na poukázky a zaměstnanec svým podpisem potvrdí převzetí těchto poukázek.

Vitamíny

Zaměstnavatel ze sociálního fondu pořídí vitamínové prostředky. Nárok na vitamínové prostředky mají všichni zaměstnanci jednou za kalendářní rok v hodnotě 500 Kč. Převzetí vitamínových doplňků potvrdí zaměstnanec opět svým podpisem.

Příspěvek na dioptrické brýle

Zaměstnavatel ze sociálního fondu pořizuje nebo poskytuje příspěvek na dioptrické brýle pro zaměstnance. Nárok mají všichni zaměstnanci jednou za dva roky. Maximální výše příspěvku je 2 500 Kč. Existují dvě možnosti uplatnění tohoto benefitu:

- zaměstnavatel pořídí zaměstnanci dioptrické brýle a zaměstnanec svým podpisem potvrdí převzetí dioptrických brýlí nebo

- zaměstnanec si pořídí dům dioptrické brýle a požádá o příspěvek na dioptrické brýle. Zaměstnanci je tento příspěvek zahrnut do mzdy jako „Příspěvek ze sociálního fondu“ a je z něj odvedeno sociální, zdravotní pojištění a daň. Zaměstnanec k žádosti o příspěvek dokládá kopii dokladu o zaplacení. Žádost o příspěvek schvaluje jednatel společnosti. Zaměstnanec musí požádat o příspěvek nejpozději do jednoho měsíce od pořízení dioptrických brýlí.

Příspěvek na dovolenou

Zaměstnavatel ze sociálního fondu poskytne příspěvek na dovolenou, rehabilitaci nebo lázeňský pobyt v tuzemsku i v zahraničí. Příspěvek je poskytován v nepeněžní formě a nárok na něho mají zaměstnanci na HPP a DPČ, kteří odpracovali u zaměstnavatele min. 1 rok. Zaměstnanec v době čerpání nesmí být v dočasné pracovní neschopnosti, čerpat ošetřování člena rodiny, mateřskou a rodičovskou dovolenou. Příspěvek je poskytován zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům (manžel/ka, děti, partner, druh, družka, pokud žije se zaměstnancem ve společné domácnosti). Zaměstnanec může čerpat příspěvek v daném kalendářním roce, pokud příspěvek na dovolenou nevyčerpá, příspěvek propadá, nelze ho převést do dalšího roku. Tento příspěvek je stanoven ve třech stupních. Zaměstnavatel u každého zaměstnance, který má nárok na tento příspěvek, určí stupeň příspěvku. Ten také každý rok do 31. 1. stanoví výši příspěvku u zaměstnanců. Výši příspěvku u každého zaměstnance stanovuje jednatel společnosti. Výše příspěvku pro rok 2019:

- 1. stupeň – Kč,
- 2. stupeň – Kč,
- 3. stupeň – Kč.

Daňový doklad na úhradu dovolené za zaměstnance musí být vystaven na jméno zaměstnavatele a musí obsahovat:

- název firmy,
- sídlo firmy,
- IČ a DIČ firmy,
- jméno zaměstnance.

Daňový doklad musí být vystaven na plnou cenu poukazu. Zaměstnavatel uhradí daňový doklad bankovním převodem cestovní kanceláři nebo poskytovateli pobytu v celé výši. Rozdíl mezi hodnotou poukazu a výši příspěvku uhradí zaměstnanec zaměstnavateli bankovním

převodem nebo v hotovosti. Zaměstnanec doručí daňový doklad společně s Žádostí o poskytnutí příspěvku zaměstnavateli. Storno poplatky zaviněné propadnutím poukazu a jinou škodu způsobenou neuskutečněním dovolené či nenastoupením na dovolenou hradí zaměstnanec v plné výši. Zaměstnanec je rovněž povinen vrátit v těchto případech zaměstnavateli příspěvek v poskytnuté výši.

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na životní pojištění, pokud si o něj zaměstnanec zažádá a jazykové kurzy. Tyto benefity jsou u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Dále zaměstnavatel poskytuje finanční příspěvek při životním jubileu nebo finanční odměny před dovolenou a Vánoci. Na straně zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem a částka bude vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

4.2 Vyhodnocení dotazníku

Nejefektivnější metodou pro získání informací od větší skupiny lidí je dotazníkové šetření. Vzhledem k tomu, že společnost JETI model s.r.o. zaměstnávala v době dotazníkového šetření více než 40 osob, byla zvolena tato metoda i zde. Bohužel nebyla možnost zaslat tento dotazník v elektronické podobě na email všem zaměstnancům, neboť zaměstnanci nemají žádný firemní email, a proto byl dotazník vyhotoven pouze v tištěné podobě a rozdán všem zaměstnancům na pracovišti za pomoci vedení společnosti. Nutno podotknout, že dotazník byl zcela anonymní. V době dotazníkového šetření bylo zaměstnáno ve společnosti JETI model s.r.o. 45 zaměstnanců, a tolik bylo také rozdáno dotazníků. Vyplněných dotazníků se vrátilo 43, dva zaměstnanci se odmítli dotazníkového šetření zúčastnit. Návratnost dotazníků byla tedy 95,6 %.

Hlavním cílem analýzy bylo zjistit odpovědi na následující otázky:

- Jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?
- Jaké zaměstnanecké benefity by přivítali?
- Jakému systému zaměstnaneckých benefitů by dali přednost?
- Co zaměstnance nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

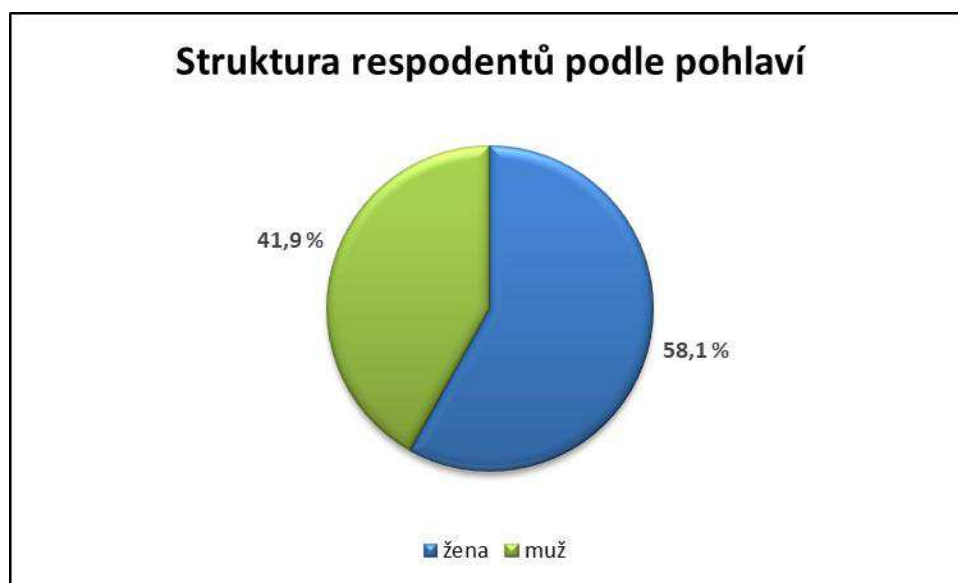
Dotazník obsahoval otázky, jak demografické, tak otázky týkající se povědomí o zaměstnaneckých benefitech poskytovaných zaměstnavatelem. Dále obsahoval otázky pro zjištění informací o spokojenosti či nespokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity, o preferovaném způsobu čerpání benefitů, ale také otázky směřující ke zjištění, o jaké benefity by byl mezi zaměstnanci zájem.

Do analýzy bylo zahrnuto všech 43 vyplněných dotazníků. Zaměstnanci odpovídali celkem na 14 otázek, které jsou níže podrobně rozebrány a znázorněny v grafech.

Otázka č.1 – Jaké je Vaše pohlaví?

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že ve společnosti JETI model s.r.o. převažují ženy nad muži. Dotazník vyplnilo 25 žen, což je 58,1 % z celkového počtu a 18 mužů, tedy 41,9 %. První otázku znázorňuje graf 4.5.

Graf 4.5 *Struktura respondentů podle pohlaví*

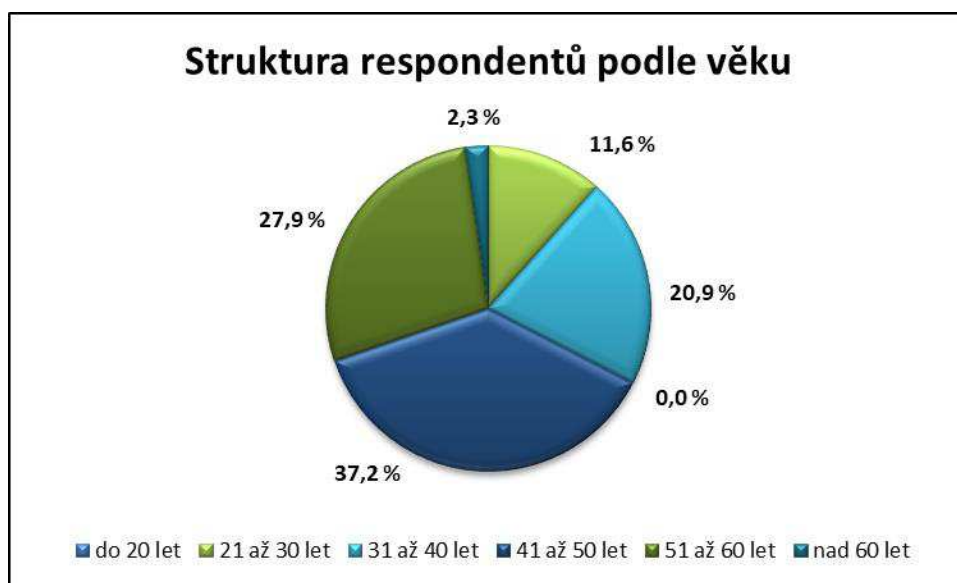


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 2 – V jaké jste věkové skupině?

Složení dotazovaných zaměstnanců, jak můžeme vidět v grafu 4.6 je různorodé. Jsou zde zastoupeny všechny věkové kategorie, teda jak mladší zaměstnanci, tak i zaměstnanci ve vyšším věku. Největší zastoupení mají zaměstnanci ve věkové skupině 41 – 50 let, a to 37,2 %, tedy 16 zaměstnanců. Nemalý podíl 27,9 % mají zaměstnanci ve věkové skupině 51 – 60 let, což činí 12 zaměstnanců. Následují je pak zaměstnanci ve věkové skupině 31 – 40 s podílem 20,9 %, tedy 9 zaměstnanců. Nejmenší počet zaměstnanců představují mladí lidé do 30 let, kterých je ve společnosti JETI model s.r.o. zaměstnáno pouze 5. Dále je zde zaměstnána jedna osoba na důchodu.

Graf 4.6 *Struktura respondentů podle věku*

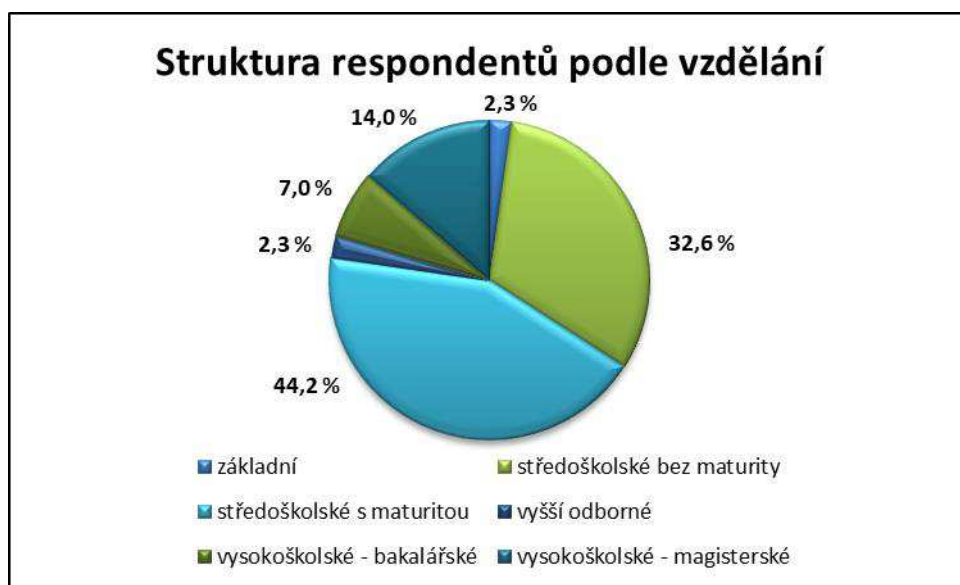


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Jak je vidět v grafu 4.7, největší část respondentů, 44,2 % má středoškolské vzdělání s maturitou. Velkou část, 32,6 % tvoří respondenti, kteří mají pouze středoškolské vzdělání bez maturity, a to 14 zaměstnanců. Nutno však podotknout, že v této společnosti tvoří většinu zaměstnanců montážní dělníci, u kterých je nutná manuální zručnost, a proto se bez těchto zaměstnanců společnost neobejde. Z grafu také vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaných lidí je u společnosti celkem 21 %. 3 zaměstnanci mají bakalářský titul a 6 zaměstnanců má magisterský titul. Většina z těchto zaměstnanců pracuje na oddělení vývoje, který je pro společnosti JETI model s.r.o. zcela klíčový.

Graf 4.7 Struktura respondentů podle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 4 – Jak dlouho u této společnosti pracujete?

Z provedeného výzkumu vyplývá, že u společnosti zastupují největší podíl zaměstnanců osoby, které zde pracují 16-20 let. Jak je vidět v grafu 4.8 je to 23,3 %, tedy 10 lidí. V těsném závěsu za nimi jsou pak zaměstnanci pracující zde 6 – 10 let a 3 – 5 let, se stejným procentuálním zastoupením 20,9 %, což představuje 9 zaměstnanců. 6 zaměstnanců zde dokonce pracuje déle jak 21 let, z čehož vyplývá, že jsou zde od počátku společnosti. 11 – 15 let je zde zaměstnáno 5 osob a 0-2 roky pak 4 osoby.

Graf 4.8 *Struktura respondentů podle počtu odpracovaných let u společnosti*

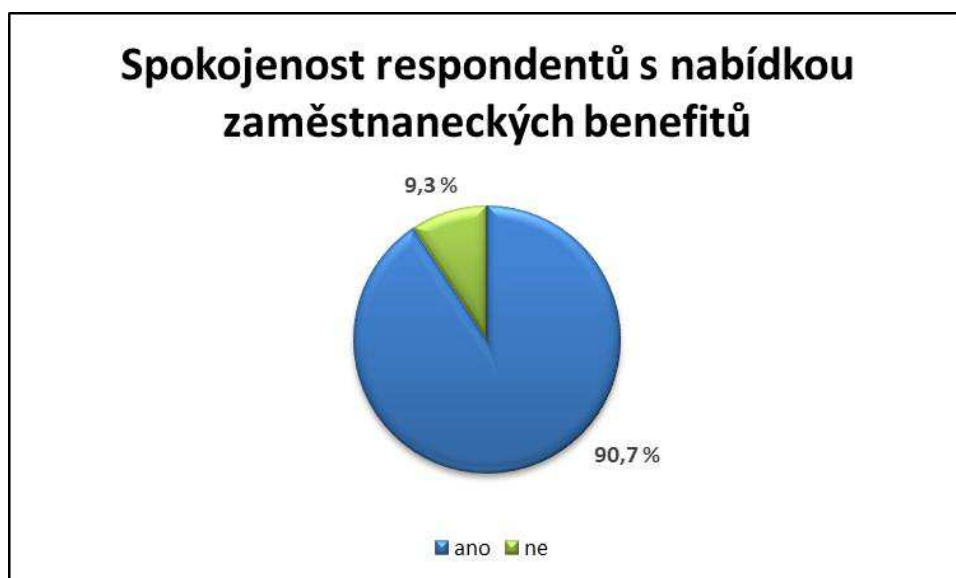


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 5 – Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

S nabídkou zaměstnaneckých je spokojeno 39 zaměstnanců. Nespokojení jsou pouze 4 zaměstnanci. Jak je z grafu 4.9 patrné, zaměstnanci jsou ve větší míře spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů.

Graf 4.9 *Spokojenost respondentů s nabídkou zaměstnaneckých benefitů*



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

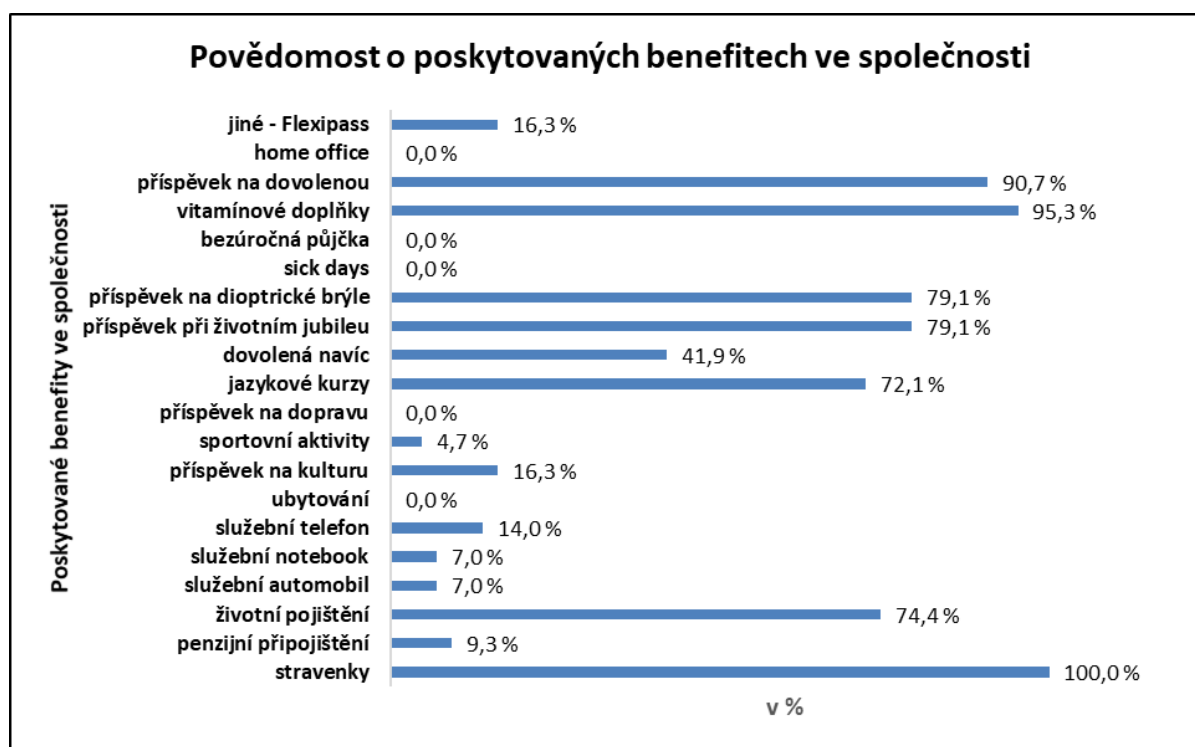
Otázka č. 6 – S čím jste především nespokojen/a?

V případě negativní odpovědi na předchozí otázku měli respondenti možnost vyjádřit důvod své nespokojenosti. Tito 4 respondenti považují za nevyhovující výši částky, množství a způsob čerpání. Každá z těchto možností byla označena dvakrát. Jednou byla označena nevyhovující struktura poskytovaných benefitů.

Otázka č. 7 – Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?

Cílem otázky bylo zjistit, zda si zaměstnanci uvědomují, co vše jako zaměstnanecké benefity dostávají, viz. graf 4.10. Všichni respondenti uvedli stravenky. 41 respondentů (95,3 %) pak uvedlo vitamínové doplňky. Vitamínové doplňky dostávají všichni v nepeněžní formě na ruku oproti podpisu. Ti, co je neuvedli buď zapomněli, že je dostávají nebo je nepovažují za benefit. Příspěvek na dovolenou uvedlo 39 respondentů (90,7 %). Čerpání tohoto benefitu je dobrovolné a je tedy možné, že 4 respondenti, kteří jej neuvedli, ho nevyužívají. Příspěvek při životním jubileu a příspěvek na dioptrické brýle uvedlo 34 (79,1 %) respondentů. Zbývající respondenti, kteří tyto benefity neuvedli, asi ještě ve firmě neslavili jubileum a nepoužívají dioptrické brýle. Společnost nabízí možnost životního pojištění. Tento benefit využívá 32 zaměstnanců (74,4 %). 4 zaměstnanci označili penzijní připojištění, které však společnost svým zaměstnancům neposkytuje. Zřejmě si ho tedy spletli s životním pojištěním. Ve výsledku tedy životní pojištění využívá 36 zaměstnanců. Společnost nabízí svým zaměstnancům také jazykové kurzy, ty však využívá pouze 31 zaměstnanců (72,1 %). Zaměstnanci v této společnosti mají pět týdnů dovolené. Ze zákona mají zaměstnanci nárok na čtyři týdny, týden navíc je tedy benefitem. To si však uvědomuje pouze 18 zaměstnanců (41,9 %). Dále společnost za docházku (viz kapitola 4.1) nabízí všem zaměstnancům Flexi Pass poukazy. Tento benefit uvedlo pouhých 7 zaměstnanců. Dalších 7 však uvedlo kulturu a další 2 sportovní aktivity, při kterých své Flexi Pass poukazy uplatňují. Ve výsledku Flexi Pass poukazy využívá 16 zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že je tento benefit poskytován za vzornou docházku, je zřejmé, že zbytku respondentů tento nárok nevznikl nebo ho nepovažují za benefit. 3 zaměstnancům bylo poskytnuto služební auto a notebook a 6 zaměstnancům byl poskytnut služební mobil.

Graf 4.10 *Povědomost o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech ve společnosti*

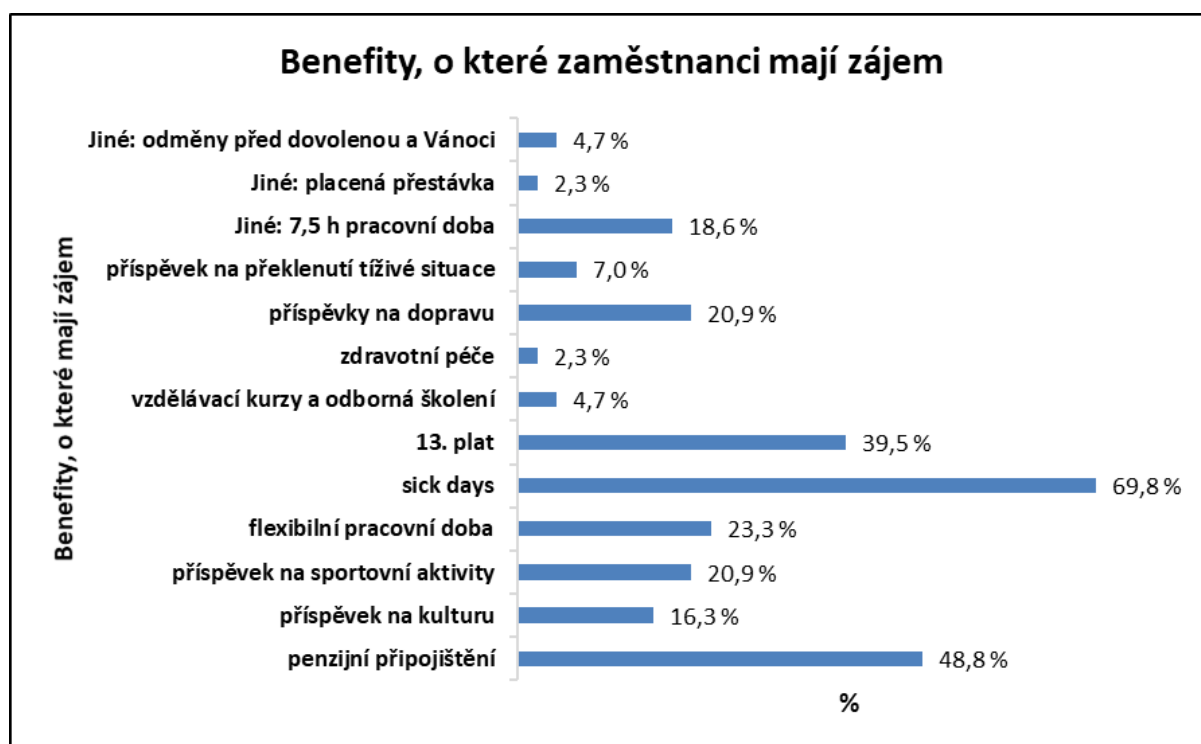


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 8 – Jaké benefity byste přivítali?

Z dotazníkového šetření vyplývá, že by zaměstnanci nejvíc ocenili benefit „sick days“. Tento benefit by uvítalo 30 zaměstnanců (69,8 %). Dalším žádaným benefitem je penzijní připojištění, který by uvítalo 21 zaměstnanců (48,8 %). Třetím nejžádanějším benefitem se stal 13. plat. Ten, jak mi bylo sděleno mzdovou účetní, dostávají zaměstnanci ve formě peněžních odměn před dovolenou a před Vánoci, avšak 13. platem to nenazývají. Na tento benefit si vzpomněli pouze 2 lidé. 10 zaměstnanců (23,3 %) by ocenilo flexibilní pracovní dobu. Ta bohužel není v této společnosti možná z důvodu navazujících úkolů. Příspěvek na kulturu by uvítalo 7 lidí a na sportovní aktivity 9 lidí. Jak již bylo výše zmíněno, na úhradu těchto zájmů mohou být použity Flexi Pass poukazy. Příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání by přivítalo 9 zaměstnanců. Vesměs to jsou lidé ze vzdálenějších a odlehlých vesnic, kteří se nemají s kým svézt do práce. V malém počtu se zde objevil zájem o jazykové kurzy, které však společnost všem nabízí, zájem o příspěvek na překlenutí tíživé situace, zdravotní péče a placená přestávka. Osmkrát (18,6 %) se zde objevil návrh na 7,5hodinovou pracovní dobu. Pro přehlednost je vše znázorněno v grafu 4.11.

Graf 4.11 *Benefity, o které mají zaměstnanci zájem*

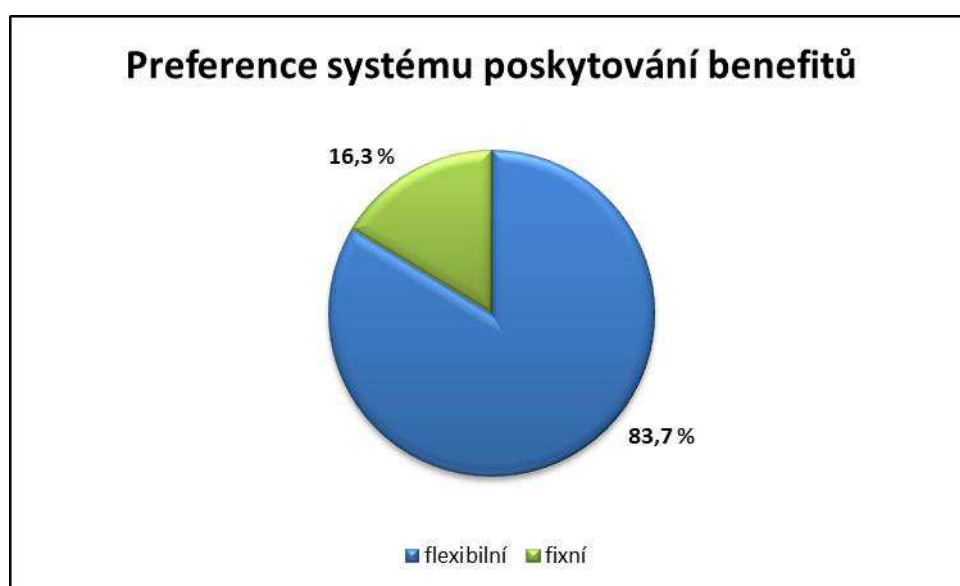


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 9 – Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dali přednost?

Jak je vidět v grafu 4.12, respondenti vybírali mezi flexibilním a fixním způsobem poskytování zaměstnaneckých benefitů. 36 zaměstnanců preferuje flexibilní způsob. Zbývajících 7 je se stávajícím fixním způsobem spokojeno.

Graf 4.12 *Preference systému poskytování benefitů*

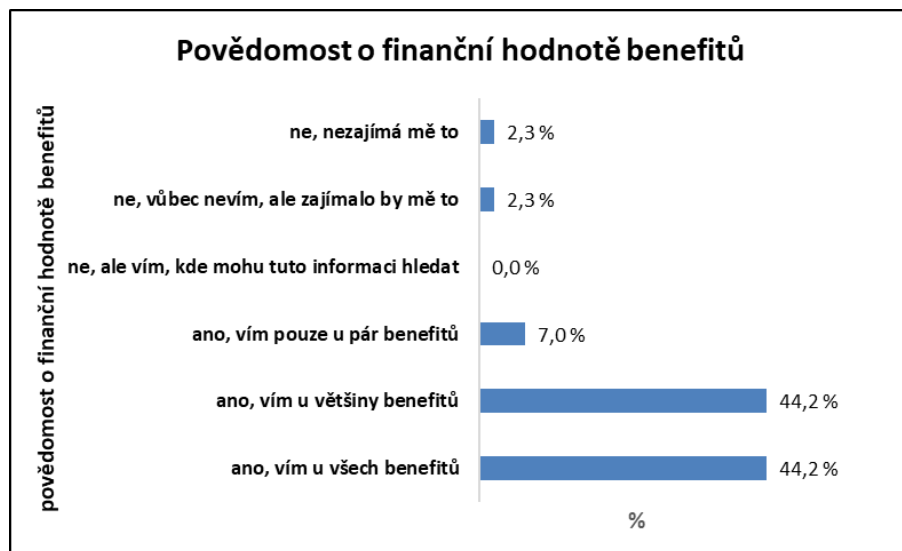


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 10 – Víte, jakou finanční hodnotu mají Vaše benefity?

Ze zjištěných hodnot, které znázorňuje graf 4.13 vyplývá, že většina zaměstnanců, celkem 38, ví u všech nebo většiny benefitů jejich finanční hodnotu. Pouze 3 zaměstnanci znají finanční hodnotu jen u pár benefitů. 2 zaměstnanci hodnotu neznají.

Graf 4.13 *Povědomost o finanční hodnotě benefitů*

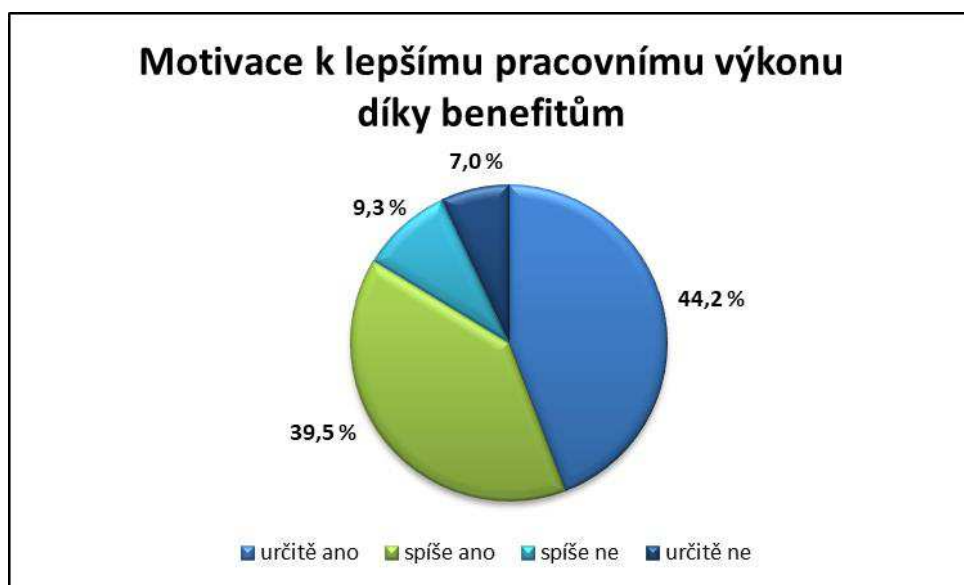


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 11 – Motivují Vás výhody poskytnuté zaměstnavatelem k lepšímu pracovnímu výkonu?

Z dotazníků vyplývá, že 36 zaměstnanců, což je převážná většina, považuje benefity za jistý motivační prostředek, který je motivuje k lepším pracovním výkonům, jak je patrné z grafu 4.14. Z celkového počtu 43 respondentů pouze 7 respondentů nevidí v benefitech dostatek motivačních prostředků, které by zvýšily jejich pracovní produktivitu.

Graf 4.14 *Motivace k lepšímu pracovnímu výkonu díky benefitům*



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 12 – Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Z výsledků, které vyobrazuje graf 4.15 je zřejmé, že 32 zaměstnanců (74,4 %) preferuje finanční odměnu, což v ČR není neobvyklé, neboť si naprostá většina lidí neuvědomuje daňové odvody a pojistné, které tyto benefity zatěžují. Překvapením ovšem je, že 10 zaměstnanců (23,3 %) preferuje morální odměnu, před benefity a finanční odměnou. Pouze jednoho zaměstnance nejvíce motivují k lepšímu výkonu benefity.

Graf 4.15 *Motivace k lepšímu pracovnímu výkonu*



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 13 – Bylo by pro Vás více motivující, kdyby se množství a hodnota benefitů zvyšovala s délkou Vašeho působení ve společnosti?

Zde by se dalo očekávat, že s rostoucí délkou působení ve společnosti se budou zaměstnanci přiklánět spíše k vztahu mezi odpracovanými lety a poskytovanými benefity. Nicméně tuto spojitost z dosažených výsledků nelze odvodit, neboť i zaměstnanci působící ve společnosti více jak 10 let nesouhlasili s navyšováním benefitů na základě odpracovaných let. Jak vyplývá z grafu 4.16, 37 zaměstnanců by motivovalo ohodnocení na základě odpracovaných let. Mezi těmito respondenty lze nalézt i zaměstnance, kteří jsou ve společnosti krátkou dobu. Oproti tomu 6 zaměstnanců nepovažuje rostoucí benefity na základě odpracovaných let za motivující.

Graf 4.16 *Množství a hodnota benefitů dle délky působení ve společnosti*



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 14 - Bylo by pro Vás více motivující, kdyby se množství a hodnota Vašich benefitů zvyšovala nebo snižovala v závislosti s Vaším pracovním výkonem?

Graf 4.17 zobrazuje názor zaměstnanců, zdali by měl být přímý vztah mezi hodnotou benefitů a jejich osobním pracovním výkonem. Pro tuto variantu se vyjádřilo 28 zaměstnanců (65,1 %) a proti bylo 15 zaměstnanců (34,9 %). Z toho výsledku vyplývá, že 28 zaměstnanců považuje svůj pracovní výkon za dostatečný až nadprůměrný, a proto by pro ně tato možnost byla dozajista výhodná. Oproti tomu 15 zaměstnanců buď dosahuje nebo se domnívá, že dosahuje podprůměrných pracovních výkonů a z toho důvodu nepreferují tento motivační nástroj.

Graf 4.17 *Množství a hodnota benefitů dle pracovního výkonu*



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4.3 Zhodnocení současného systému zaměstnaneckých benefitů na základě dotazníkového šetření

Jak již bylo výše zmíněno, hlavním cílem analýzy bylo zjistit odpovědi na čtyři základní otázky, a to prostřednictvím dotazníkového šetření, do kterého se zapojilo 43 zaměstnanců společnosti JETI model s.r.o.

1. Jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

Spokojenost zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti JETI model s.r.o. je velmi vysoká a činí 90,7 %.

2. Jaké zaměstnanecké benefity by přivítali?

I když jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou benefitů, jsou zde benefity, které by uvítali. Z výsledku analýzy vyšly jako nejžádanější benefity sick days, penzijní připojištění, 13. plat, flexibilní pracovní doba a příspěvky na dopravu.

3. Jakému systému zaměstnaneckých benefitů by dali přednost?

Nynější systém poskytování zaměstnaneckých benefitů je ve společnosti JETI model s.r.o. nastaven fixně, zaměstnanci by však preferovali flexibilní způsob poskytování. Zájem o flexibilní způsob je 83,7 %.

4. Co zaměstnance nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Když zaměstnanci odpovídali na otázku, zda je benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu odpovědělo 83,7 % zaměstnanců kladně. Když však byla položena otázka, co je nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu, 74,4 % zaměstnanců odpovědělo finanční odměna.

4.4 Návrh na zkvalitnění zaměstnaneckých benefitů

Na základě dotazníkového průzkumu mezi zaměstnanci, seznámení se s vnitřní směrnicí týkající se zaměstnaneckých benefitů a zvážení všech možných dopadů na obě zúčastněné strany, lze společnosti JETI, s.r.o. navrhnout zkvalitnění firemních benefitů, přestože je většina zaměstnanců s danou výší benefitů spokojená, nevyhovuje jim jejich struktura. Společnost by měla zvážit zavedení tzv. sick days, které se v posledních letech staly velmi oblíbené a tím pádem i žádané. Příčinu jejich obliby je možné přisoudit legislativní úpravě týkající se karenční doby v případě nástupu na nemocenskou. Mnohdy zaměstnanci odmítají jít v případě lehkých zdravotních problémů na nemocenskou či k lékaři a snaží se je přehlížet, což může vést k vážnějším zdravotním problémům a následně tak k dlouhodobé nemocenské, která může trvat místo pár dnů i více než měsíc, nemluvě o tom, že výkony zaměstnance, který je zdravotně indisponován jsou o poznání nižší a rovněž může nakazit i své kolegy. Dalším důvodem pro zavedení je i pracovní doba ve společnosti, která je dána od 6:00 do 14:30, což zaměstnancům z větší části zamezuje navštívit lékaře ve volném čase. Sick days byly nepochybně výhodné, jak z pohledu zaměstnanců, kteří by je mohli využívat z výše uvedených důvodů, tak i z pohledu zaměstnavatele, který by tyto zaměstnance nemusel následně postrádat z důvodu dlouhodobé nemocenské, protože pro zaměstnance je nevýhodné jít na nemocenskou, která je kratší než 14 dnů. Zaměstnavatel by měl tuto náhradu v krátkodobé pracovní neschopnosti nastavit ve výši alespoň 60 % průměrného výdělku. Dále by měly být zodpovězeny otázky, ohledně nevyčerpaných sick days a zabezpečení proti jejich zneužívání. Počet těchto dnů by měl být stanoven minimálně na tři, přičemž by bylo vhodné poskytovat náhradu ve výši 70 %, aby to zaměstnanci vnímali jako výhodnější benefit. Nevyužité sick days by měl zaměstnavatel ocenit na konci roku proplacením těchto dnů ve stejné výši, jako kdyby je zaměstnanec v průběhu roku vybral, aby je motivoval k nevyužívání těchto dnů, přičemž by bylo vhodné zaměstnancům, kteří nějaké sick days nevyužijí dát na výběr, jestli ho chtějí proplatit prostřednictvím finanční prémie anebo přes Flexi Pass. Protože bonusy prostřednictvím Flexi Pass nevstupují do základu daně zaměstnance, měl by zaměstnavatel zaměstnancům, kteří využijí právě Flexi Pass pro tyto účely převést celou hodnotu těchto sick days a navýšit ji až o 34 % (výše ušetřeného sociálního a zdravotního pojištění odváděného

zaměstnavatelem), aby motivoval zaměstnance k této variantě, přičemž zaměstnavatel sám nic neztratí, při nižším nastavení procentuální hodnoty, může dokonce dosáhnout úspory. Sick days by mělo být možno využít i na překlenutí karenční doby, které by zaměstnavatel tímto způsobem kompenzoval.

Tabulka 4.1 znázorňuje možnosti čerpání benefitu sick days, včetně vlivu pojistného a daně na mzdu zaměstnance a náklady zaměstnavatele. V tabulce je modelový příklad, který je stanoven na předpokladu, že je možnost čerpat až 3 sick days, přičemž náhrada mzdy je stanovena na 70 % z průměrného čtvrtletního platu, který činí v tomto modelovém případě 120 Kč/hod při osmihodinové pracovní době.

Tab. 4.1 *Vliv daní a pojistného na benefit sick days*

	Využité sick days	Nevyužité sick days	
		Vyplaceno formou finančního benefitu	Vyplaceno přes Flexi Pass
Hrubá hodnota	2 016	2 016	2 016
Náklady zaměstnavatele	686	686	0
- Sociální pojištění	504	504	0
- Zdravotní pojištění	182	182	0
Náklady zaměstnance	222	222	0
- Sociální pojištění	131	131	0
- Zdravotní pojištění	91	91	0
Super hrubá mzda	2 800	2 800	0
Daň	420	420	0
Celkové náklady zaměstnavatele	2 702	2 702	2 016
Čistý příjem zaměstnance	1 374	1 374	2 016

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel by měl zvážit větší využití již zmíněných Flexi Pass, které poskytuje pouze v případě splnění předem stanové docházky. Na základě výsledků z dotazníkového šetření by zaměstnanci uvítali příspěvek na kulturní a sportovní vyžití ve svém volném čase. Zaměstnavatel by měl Flexi Pass poskytovat každému zaměstnanci bez ohledu na docházku ve výši 200 Kč měsíčně a k tomu jim samozřejmě ponechat i možnost vyšší odměny v případě splnění docházky tak, jak to bylo doposud. Pokud zaměstnavatel zavede výše zmíněné sick days, neměly by být tyto dny brány jako porušení docházky z pohledu odměn u Flexi Pass.

Dalším velmi žádaným benefitem ze strany zaměstnanců je příspěvek na penzijní připojištění. V dnešní nejistotě z výše důchodů, která je mezi lidmi této země velmi rozšířená, se velké oblibě těší právě důchodové spoření, přičemž velká řada zaměstnavatelů svým zaměstnancům na penzijní spoření přispívá. Jak plyne z dotazníkového šetření, kromě toho, že je tento benefit velmi žádaný, někteří zaměstnanci se dokonce domnívají, že už je tento benefit poskytovaný. Zaměstnavatel by měl zaměstnance motivovat prostřednictvím benefitu k důchodovému připojištění, pokud ho ještě nemají, a přispívat těm, co už ho mají. Tento benefit by měl být nastaven tak, že by se poskytoval pouze lidem, kteří mají zavedené důchodové připojištění a pravidelně si na něj přispívají alespoň 300 Kč měsíčně, přičemž by jim zaměstnavatel přispíval pevnou částkou 300 Kč měsíčně.

Posledním sledovaným problémem je poskytované nepeněžité plnění formou vitamínových prostředků, které nemusí vyhovovat všem zaměstnancům. Zaměstnavatel by měl zvážit zrušení tohoto benefitu, ale částku 500 Kč/rok na zaměstnance, kterou vynakládá v současnosti na tyto vitamínové prostředky, by měl poskytnout zaměstnancům prostřednictvím Flexi Pass, aby dle vlastního uvážení zvážili vlastní zdravotní stav a zdali pro ně mají vitamínové prostředky význam, popřípadě mohou částku využít buď na jiná léčiva nebo na volnočasové aktivity.

Společnosti nabízející služby spojované s benefity, jako je například Sodexo, nabízejí platební kartu Multi Pass Card, která umožňuje sjednotit benefity poskytované na volnočasové aktivity se stravenkami na jednu kartu, což by mohlo být vnímáno jako výhodné, nicméně z pohledu zkoumané společnosti nelze tuto variantu doporučit, neboť si zaměstnanci nechávají vozit oběd do práce, přičemž žádná restaurace v blízkém okolí, jež uskutečňuje rozvoz, nepřijímá Multi Pass Card. Ovšem stravování není jediným problémem. Lokalita, ve které se společnost nachází a většina jejich zaměstnanců zdržuje, obsahuje řadu podniků, které přijímají Flexi Pass v papírové podobě, ale Multi Pass Card přijímá pouze přibližně polovina z těchto podniků.

5 Závěr

Základním kamenem dobře fungujícího podniku jsou zaměstnanci. Proto musíme dbát na jejich spokojenost v pracovním prostředí a dobrý vztah k podniku, neboť tito zaměstnanci pak dělají dobré jméno společnosti. Aby si podnik udržel kvalifikované a schopné zaměstnance, musí přemýšlet na možnostech jejich motivace a zamezit tak k jejich odchodu ke konkurenci. Jedním z prostředků sloužících k motivaci zaměstnanců jsou právě zaměstnanecké benefity. V současnosti je na trhu mnoho druhů a variant jednotlivých benefitů, a proto není jednoduché najít správnou kombinaci, která by vyhovovala všem zaměstnancům podniku a byla pro obě strany, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, výhodná. S výběrem vhodných benefitů může pomoci dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, díky kterému se dá eliminovat vytvoření špatného systému poskytování těchto benefitů.

Cílem diplomové práce bylo určit význam a charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, které poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům v českých podmínkách, z hlediska právního, účetního a daňového. Dále charakterizovat vybranou obchodní společnost JETI model s.r.o., popsat benefity, které tato společnost svým zaměstnancům nabízí a prostřednictvím dotazníkového šetření analyzovat spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a následně navrhnout řešení pro zlepšení pracovních podmínek v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve společnosti JETI model s.r.o., která se na trhu nachází od roku 1993. Předmětem podnikání výše zmíněné společnosti je výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů, telekomunikačních a elektronických zařízení. Hlavní ideou společnosti je produkovat moderní a spolehlivé výrobky. Tyto výrobky slouží modelářům ve více než třiceti zemích celého světa.

Dotazníkové šetření bylo provedeno na základě vlastního dotazníku vytvořeného se souhlasem vedení společnosti a konzultovaného se mzdovou účetní, která má na starost oblast zaměstnaneckých benefitů. Šetření se zúčastnilo 43 zaměstnanců a návratnost dotazníků byla 95,6 %. Dotazníkového šetření se zúčastnil reprezentativní vzorek respondentů a závěry z tohoto šetření jsou tedy relevantní.

Diplomová práce byla rozdělena na dvě části. První částí byla teoretická část, kde byl uveden význam, historie, způsoby poskytování, dělení a charakteristika zaměstnaneckých benefitů. Dále byly popsány jejich právní, účetní a daňové aspekty s praktickými příklady. V úvodu praktické části byla představena vybraná obchodní společnost, ve které probíhalo

dotazníkové šetření. Výsledky tohoto dotazníkového šetření byly v následujících odstavcích vyhodnoceny a graficky zpracovány. Na základě těchto výsledků bylo navrženo společností řešení, které by zlepšilo pracovní podmínky v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou se současným nabídkou benefitů spokojeni, avšak by preferovali flexibilnější způsob čerpání těchto benefitů. I když jsou s nabídkou benefitů spokojeni, měli by zájem i o benefity nové. Na základě výsledku analýzy bylo zjištěno, že nejžádanějšími benefity jsou sick days, penzijní připojištění, 13. plat, flexibilní pracovní doba a příspěvky na volnočasové aktivity. Dále bylo zjištěno, že zaměstnanecké benefity motivují zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu. Avšak pokud měli na výběr, co je nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu, se nejčastěji objevovala odpověď finanční odměna, byť je pro zaměstnance daňově a odvodově nevýhodná.

V závěru praktické části bylo společností navrženo zavedení nových benefitů, které jsou ve společnosti zaměstnanci žádány. Těmito benefity jsou sick days, penzijní připojištění a poukázky Flexi Pass na volnočasové aktivity. Dále byla u benefitu týkajícího se zdraví navržena změna, a to přechod z fixního způsobu poskytování a flexibilní.

Závěrem bych ohodnotila situaci týkající se zaměstnaneckých benefitů ve společnosti JETI model s.r.o. jako velmi dobrou. Společnost již v současnosti poskytuje širokou škálu zaměstnaneckých benefitů. Některé benefity však zaměstnanci považují za samozřejmost, jako jsou například stravenky nebo dovolená navíc. Proto je nutné nabídku osvěžit novými, zajímavými a žádanými benefity.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

1. BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 45 s. ISBN 978-80-905552-6-6.
2. BENEŠOVÁ, J., V. DUSCHKOVÁ a I. SULOVSÁ. *Střihněte si originální zaměstnanecký benefit*. Liberec: Centrum Kašpar, 2015. 37 s. ISBN 978-80-905552-8-0.
3. BRŮHA D., P. BUKOVJAN, H. ČORNEJOVÁ, et, al. *Abeceda personalisty*. 9. aktualiz. vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 512 s. ISBN 978-80-7554-201-4.
4. DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.
5. HENDL, Jan a Lubomír DOBRÝ. *Zdravotní benefity pohybových aktivit: monitorování, intervence, evaluace*. Praha: Karolinum, 2011. 300 s. ISBN 978-80-2462-000-8.
6. MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits. A Primer for Human Resource Professionals*. Sixth Edition. New York, NY: McGraw-Hill Education. 2018. 376 p. ISBN 978-1-259-71228-1.
7. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 281 s. ISBN 978-80-247-3823-9.
8. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
9. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualiz. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
10. LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vydání. Uherské hradiště, 2008. 253 s. ISBN 978-80-903808-9-9.
11. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
12. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
13. MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2019*. Praha: Grada Publishing, 2019. 285 s. ISBN 978-80-271-2274-5.
14. MILKOVICH, George T. a John W. Boudreau. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada a.s., 1993. 930 s. ISBN 80-85623-29-3.

15. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
16. ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce*. 15. aktualiz. vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 175 s. ISBN 978-80-7554-185-7.
17. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. aktualiz. a dopl. vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
18. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
19. VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2011. 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

Právní předpisy

1. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky. 1991, částka 107, s 2802-2810. Dostupný také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563?fbclid=IwAR3UTCPe23XXG_2dxSCGCxKv6m055AUDclER2kRCIG0Q6klPox5xPKsZGWA. ISSN 1211-1244.
2. Zákon č. 589/1992, zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky. 1992, částka 118, s. 3522-3528. Dostupný také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589?fbclid=IwAR1Ua8bgEhROHGUiP_T-NzL218AubKrYSKjghSiJRpxJDY8riAQ8mMVOvU. ISSN 1211-1244.
3. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1997, částka 16, s 1185-1264. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48?fbclid=IwAR0H6HifElA7R24rxw6gPliF5YbVzukGwRj76xz9HeM8JHz1Ch1PV3H9aNI>. ISSN 1211-1244.
4. Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou

- podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2002, částka 174, s. 9690-9721. Dostupný také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500?fbclid=IwAR0GLV_X7_D3JA9I_uZJ7MbUKuwMROs6nGLtUISK2f9DShSU7mQdTtC44Xs. ISSN 1211-1244.
5. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2002, částka 51, s. 3014-3017. Dostupný také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114?fbclid=IwAR35OGB0LyfCGnOB0N3yCHOH0Dv07ZdImaTQdIdcIdZWljyXF_LKuQBjXao. ISSN 1211-1244.
6. Vyhláška č. 250/2015 Sb., kterou se mění vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 536/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2015, částka 102, s. 3034-3054. Dostupný také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-250?fbclid=IwAR3Xgw4k6TFn01rn1NcQ7HXFSHfFnu_lCL4GyUEvXMX42AsDR9zmlr-2DD8. ISSN 1211-1244.
7. Vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2018, částka 161, s. 5411. Dostupný také z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34791/Vyhlaska_333_2018.pdf?fbclid=IwAR2zoYVXll_4grQxMI0C_MSDizIA4IitXMNMf2HuEOl8k_n9QqIjNpGuEsQ. ISSN 1211-1244.
8. Pokyn GFR D-22, k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf?fbclid=IwAR3F-mef01YRxtKusWxevlU8zvYEvvQiZAOwLv4ZIDfL_8mP23741-2RDaI
9. Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se mění vyhláška 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky. In: Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 133, s. 6854 - 6930. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-410?fbclid=IwAR13yBN4ikYDoa8zUubPA311tjxFBCNYienpcl1w7O0OO9YUNoeCi v0alx0>

Elektronické dokumenty

1. AKTUÁLNĚ. *Co dostáváte navíc k platu? Průzkum benefitů ukázal, že firmy nejvíce přispívají na jídlo a důchod.* [online]. AKTUÁLNĚ [23. 3. 2018]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/co-dostavate-navic-k-platu-pruzkum-benefitu-ukazal-ze-jen-tr/r~ac362cbcd97011e6b13b002590604f2e/>
2. BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně.* [online]. BusinessInfo.cz [12. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html>
3. BOHDALOVÁ, Marie. *Benefity: Vzdělávání zaměstnanců, kulturní a sportovní aktivity.* [online]. Uctovani.net [5. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Benefity-Vzdelavani-zamestnancu-kulturni-a-sportovni-aktivity&idc=207>
4. BRYCHTA, Ivan. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení.* [online]. DAUC [21. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040>
5. DAUC. *Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely.* [online]. DAUC [11. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=31408&well=danarionline>
6. EDENRED. *Edenred Benefits Card.* [online]. Edenred [7. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/produkty/volnocasove-benefity/edenred-benefits-card/zamestnavatel>
7. EDENRED. *Nejpopulárnější benefity pro rok 2019.* [online]. edenred [24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejpopularnejsi-benefity-pro-rok-2019>
8. EURO PORTÁL. *Manažerův průvodce po benefitech.* [online]. EURO PORTÁL [4. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/zamestnanci-benefity-1380485>
9. FINEXPERT. *Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance?* [online]. FINEXPERT [21. 3. 2018]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>
10. HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nejvýhodnější stravenka má hodnotu 118 korun. Kdo se za ni naobědvá.* [online]. IDNES.cz [11. 2. 2019]. Dostupné z:

- https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-benefit-odmena-stravenky.A180104_135048_podnikani_kho
11. JOHANSENOVÁ, Ann-Katie a Libuše MÜLLEROVÁ. *Zaměstnanecké benefity - daňové souvislosti*. [online]. DAUC [21.1.2019]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=231379>
 12. KADLEC, Michal. *Stravenky z pohledu daňového a účetního*. [online]. PORTÁL POHODA [21. 1. 2019]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravenky-z-pohledu-danoveho-a-ucetniho/>
 13. LANDWEHRMANN, Tereza. *Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days*. [online]. EPRAVO [15. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>
 14. MACHÁČEK, Ivan. *Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnance v roce 2014*. [online]. DAUC [12. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=48866&rez=0&q=benefity%20zda%C5%88ovan%C3%A9%20u%20zam%C4%9Bstnance>
 15. MZDOVÁ PRAXE. *Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu*. [online]. MZDOVÁ PRAXE [20. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>
 16. ORLOVÁ, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017*. [online]. DAUC [9. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996>
 17. PFEILEROVÁ, Jaroslava. *Poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely*. [online]. Účetnictví nevýdělečné organizace profi [11. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.ucetnictvino.cz/33/poskytnuti-sluzebniho-vozidla-zamestnanci-pro-sluzebni-i-soukrome-ucely-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EgdqZMEbYf5TBWHbF4r8e-s/>
 18. PODNIKATEL. *Nové benefity pro zaměstnance. Využijí je zaměstnavatelé?* [online]. PODNIKATEL [5. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nove-benefity-pro-zamestnance-vyuziji-je-zamestnavatele/>
 19. PORTÁL POHODA. *Vzorový účtový rozvrh pro podnikatele 2019*. [online]. PORTÁL POHODA. [18. 4. 2019]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/ucetni-souvztaznosti/vzorovy-uctovy-rozvrh-pro-podnikatele/>

20. PORTÁL POHODA. *Zaměstnanecké benefity*. [online]. PORTÁL POHODA [8. 4. 2018]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>
21. PŘÍSPĚVKY.CZ. *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2019: až 230,– Kč měsíčně*. [online]. Příspěvky.cz [23. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>
22. SODEXO. *Stravování*. [online]. Sodexo [15. 2. 2019]. Dostupné z: <https://cz.benefity.sodexo.com/stravovani/>
23. SODEXO. *Volný čas*. [online]. Sodexo [5. 2. 2019]. Dostupné z: <https://cz.benefity.sodexo.com/volny-cas/>
24. STROPKOVÁ, Šárka. *Účtování firemních benefitů*. [online]. PORTÁL POHODA [21. 1. 2019]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>
25. TOMÁŠ GOLÁŇ. *Zaměstnanecké benefity*. [online]. TOMÁŠ GOLÁŇ [23. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity>
26. ÚČETNÍ PORTÁL. *Fond kulturních a sociálních potřeb*. [online]. Účetníportál.cz [3. 3. 2019]. Dostupné z: <https://ucetniportal.cz/wiki/html?item=8487>
27. VEŘEJNÝ REJSTŘÍK A SBÍRKA LISTIN. *Sbírka listin*. [online]. VEŘEJNÝ REJSTŘÍK A SBÍRKA LISTIN [8. 4. 2018]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=223665>
28. VESELÁ, Šárka. *Zaměstnanecké benefity a daně*. [online]. FUČÍK & PARTNEŘI [9. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

Seznam zkratk

DNN	daňově neuznatelný náklad
DPH	daň z přidané hodnoty
DUN	daňově uznatelný náklad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
IT	informační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PHM	pohonné hmoty
ZDP	zákon o dani z příjmů
ZP	zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 26. 4. 2019


Bc. Martina Kubáňová

Seznam příloh

Příloha č. 1	<i>Účtová osnova pro podnikatele</i>
Příloha č. 2	<i>Účtová osnova vybraných účetních jednotek</i>
Příloha č. 3	<i>Dotazník</i>